



## **Claves para una relectura de la cultura organizativa desde los paradigmas sociológicos**

*María del Carmen Vásquez Vera\**

---

### **Resumen**

El trabajo recoge los resultados parciales del Proyecto de Investigación: Dimensiones de Producción de la Cultura Organizativa Pública; en él se exponen los componentes, procesos y relaciones que han interactuado en la elaboración conceptual, exponiendo supuestos paradigmáticos de la realidad, explicaciones causales y métodos. La investigación se fundamenta en una amplia revisión bibliográfica para detectar enfoques y perspectivas. Estos aspectos se descomponen para mostrar las diferencias entre paradigma funcionalista y el paradigma interpretativo; así como tendencias multiparadigmáticas recientes. Se destaca cómo en el paradigma interpretativo se despliega una variedad de posturas metodológicas que cuestionan la unidad del método como criterio de análisis para derivar en enfoques multi-paradigmáticos en la lectura de la cultura organizativa.

**Palabras clave:** Cultura organizativa, paradigmas sociológicos, paradigma funcionalista, paradigma interpretativo, dualismo metodológico.

\* Centro de Estudios Socio Antropológicos. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Correo electrónico: mvasquez@cantv.net.

## Keys to Re-Interpreting Organizational Culture Based on Sociological Paradigms

---

### **Abstract**

The work presents partial results of the research project, "Production Dimensions in Public Organizational Culture"; it explains the components, processes, interactions and relations that have interacted in the conceptual development, expounding its paradigmatic suppositions about reality, causal explanations and methods. Research is based on a broad bibliographical review to detect approaches and perspectives. These aspects are deconstructed to show differences between the functionalist and interpretive paradigms, as well as recent multi-paradigmatic tendencies. The study emphasizes how, in the interpretive paradigm, a variety of methodological positions unfolds that questions the unity of the method as an analysis criterion for deriving multi-paradigmatic approaches to interpreting organizational culture.

**Key words:** Organizational culture, sociological paradigms, functionalist paradigm, interpretive paradigm, methodological dualism.

### **Introducción**

En los estudios de la cultura organizativa se han producido una variedad de teorías y enfoques que expresan una pluralidad de referentes en las dimensiones del concepto que ha causado ambigüedades terminológicas y confusiones, debido a la diversidad de situaciones que se estudian y los métodos empleados para abordarlas: acciones de sentido (Weick, 1979), símbolos y rituales (Deal y Kennedy, 1982), metáforas (Morgan, 1997), entidades empíricamente observables (Schein, 1992), que han ido articulando la producción de un concepto difícil de estudiar, que ha sido tratado con diferentes escalas de abstracción y también de lo que Sartori denomina como "concept stretching" en el cual se estiran los conceptos para decir todo y no explicar nada (Sartori, 1999).

A esto se le agrega que una parte importante de la literatura, en particular los desarrollos recientes de los enfoques cognitivos y críticos, no ha sido traducida al español<sup>1</sup> y, en algunos casos, como ocurre con las versiones en nuestro idioma de los trabajos de Morgan<sup>2</sup> (1997,1998) y Hofstede (1997, 1999), la definición de ciertas palabras ha desvirtuado el significado original lo que produce inconsistencias en la explicación de las dimensiones que lo conforman.

Teórica y metodológicamente la cultura organizativa ha llegado a entenderse como: a) función o estructura dentro de la organización, b) interpretación de las formas de organizar el trabajo, la rutina, la autoridad y otras expresiones de la vida organizacional través de representaciones, metáforas, símbolos, rituales y valores; c) prácticas organizativas que expresan la cultura de la sociedad de pertenencia; d) caracterización de las relaciones internas y externas de la organización, e) condición de existencia material de una cultura producida por los agentes que la promueven; todo lo cual amerita analizar los fenómenos que la cultura pretende describir, en los cuales se exponen diferencias en la naturaleza de la realidad cultural (entidades, discursos, interpretaciones), sus elementos constitutivos (valores, normas, símbolos, mitos, rituales, acciones de sentido) y los supuestos que operan en las teorías y métodos explicativos (modelos causales, marcos referenciales, instituciones, lenguaje).

Estos aspectos nos introducen en la finalidad de este trabajo, que es doble: en primer lugar, rastrear cuál ha sido la lógica de producción teórica y metodológica de la cultura organizativa en la cual se entrecruzan métodos para su estudio, propósitos a los que sirve y elementos conceptuales que su-

- 1 Es el caso de los trabajos de Mc Swite (1997) y Farmer (1995) sobre el discurso en la administración pública; las teorías cognitivas: Weick( 1979, 1995, 2001); las teorías críticas: Martin (1992), y el enfoque morfo genético (Willmott, 2000).
- 2 En la traducción al castellano de "Images of Organizations" (Morgan, 1997:121-ss; 1998:100-ss:) se utiliza la palabra "alienante" como sinónimo de "alien" desvirtuando la explicación de la manera como las tribus primitivas pueden ver como extraños los hábitos en las sociedades industriales. Ejemplos similares abundan a lo largo del texto. Por su parte, en la traducción del texto de Hofstede "Cultures and Organizations, Software of the Mind" (Hofstede, 1997:188-ss; 1999:308-ss) se utiliza el término "corporativo" como sinónimo de "parochial", el cual es una de las unidades de la dimensión "parochial vs. Professional", una de las seis dimensiones de análisis de las prácticas culturales organizativas,, que es traducida como "corporativismo vs profesionalidad".

gieren distintos puntos de vista frente a un objeto lo que plantea la comprensión y diferenciación de sus referentes y, en segundo lugar, explicar cómo se han estado explorado nuevos métodos con criterios integrados, lo que nos conduce a una relectura del concepto para respaldar la interpretación de estos adelantos. Esta indagación la situamos en el marco de los paradigmas sociológicos para discernir las explicaciones ontológicas y epistemológicas de la realidad cultural y las formas de abordarla. Para efectos de este trabajo centramos el análisis en los paradigmas funcionalista e interpretativo, en particular las perspectivas que han estudiado la cultura en la sociología de las organizaciones tales como el estructuralismo, la teoría de sistemas, las teorías cognitivas, la crítica integrada y la morfogenética.

#### **a) El origen del concepto de cultura organizativa**

Originalmente el conocimiento de la cultura se desarrolló en los estudios antropológicos para explicar, por un lado, las expresiones y modos de vida estandarizados en la sociedad, tales como lenguaje, mitos y otras producciones culturales derivadas de la condición humana que integran las propuestas de la antropología estructural (Levi Strauss, 1976); mientras que, por otra parte, refiere las interpretaciones de los programas culturales existentes en la sociedad que definen patrones de comportamiento a partir de los significados y símbolos que se producen en la interacción social, los cuales son considerados por la antropología interpretativa (Berger y Luckman, 1968; Geertz, 1997). Estos conceptos se han ido integrando a las descripciones de la cultura en las organizaciones, cuyas elaboraciones han partido desde un nivel de análisis micro social, que examina características de la cultura en organizaciones formales e informales, a través de las relaciones de actores individuales, hasta su generalización a los grupos de mayor complejidad y extensión, dando como resultado una documentación muy variada, tanto en perspectivas de análisis como en orientaciones metodológicas, así como en las dimensiones de la propia organización.

En el análisis organizacional la identificación de la cultura se remonta a los trabajos de William White, quien mostró una metodología para abordar la cultura a partir de la observación de prácticas de estabilidad e integración de las bandas juveniles (gangs), en una comunidad italiana en Norteamérica (White en Boissevain, 2003). El estudio evidenció la relación del grupo alrededor de un propósito - el juego, que era una práctica común dentro de la comunidad- con la configuración de una estructura de relaciones afectivas, que luego fue utilizada por los líderes para orientar apoyos hacia acciones políticas, distintas de los objetivos iniciales de formación del grupo, lo cual produjo cambios en los roles de sus miembros, trayendo como consecuencia la disolución del grupo.

De acuerdo a este referente, la cultura organizativa constituye una práctica específica, donde el grupo se estabiliza alrededor de normas que son expresión de pautas sociales, de modo que es el mundo externo el que condiciona la producción de sus elementos. La cultura es entonces un comportamiento colectivo que se integra desde las normas de la sociedad de pertenencia, de modo que éstas se reproducen en el grupo como prácticas, pero también actúan como elementos de estabilidad; si las normas son transgredidas producen la extinción de los principios en torno a los cuales se construye y, por lo tanto, del propio grupo.

En la década de los ochenta el estudio de la cultura adquirió un impulso al ser utilizada como variable en la práctica de los negocios para mejorar la efectividad organizacional<sup>3</sup> así como también al convertirse en nuevo objeto de estudio en las teorías organizacionales, en la búsqueda de explicaciones a la actuación de las organizaciones en entornos múltiples e inciertos, que los enfoques tradicionales<sup>4</sup> no estaban en condiciones de interpelar, puesto que las prácticas corporativas se desarrollaban en ambientes complejos y sistemas abiertos. En estas experiencias la cultura organizativa comenzó a validarse como estrategia gerencial en algunas empresas norteamericanas y europeas que buscaron igualar los efectos de la cultura en la productividad logrados por la industria japonesa, evidenciando una nueva realidad organizativa que comenzó a ser explicada teóricamente.

Por el lado de la literatura de negocios se expusieron hallazgos de relaciones positivas entre la cultura organizativa y el éxito (Peters y Waterman, 1982; Deal y Kennedy, 1982) así como de la influencia de los valores de la sociedad en la productividad de las empresas japonesas (Ouchi, 1982). Mientras que, por parte de la Academia - representada a través de los trabajos de la *Academy of Management Review*, la *American Academy of Management* y la *Administrative Science Quarterly*<sup>5</sup> - se inició el estudio de la influencia de los factores externos en las organizaciones;

- 3 La efectividad se entiende como el logro de metas de la organización. Para la ampliación de este aspecto puede verse a Peters y Waterman (1982) y Meek (1988).
- 4 Estos enfoques se fundamentan en supuestos de equilibrio racional, unidad funcional, homeostasis y adaptabilidad. El principio organizador de las relaciones es la racionalidad única lo que impide la interpretación de las múltiples racionalidades que emergen en sistemas complejos.
- 5 Entre los autores representativos de esta discusión se encuentran, entre otros: Ouchi, W. & Wilkings, A. (1985) Pettigrew, A. (1979) Schein, E. (1985) Smircich, L. (1983).

la especificidad de los supuestos, estructuras y procesos de la vida organizacional; como también la indagación de los sistemas simbólicos producidos en estas interacciones.

Aunque los planteamientos históricos del Management fueron objeto de críticas alegando su superficialidad y falta de rigor metodológico porque generalizaron resultados a partir solamente de casos exitosos (Rolliwson y Stephen, 1999; Weick, 2001), su aporte fue indiscutible en el cuestionamiento al paradigma racionalista y a la idea de la unidad racional para la toma de decisiones, en la que se había apoyado la teoría de las organizaciones hasta el momento (Colville et. al, 1999; Weick, 1995) desplegada bajo el supuesto de un sentido de propósito colectivo en la organización con respecto a los resultados, el cual se sustituye por la tesis que los grupos se forman alrededor de los medios. Este cambio conceptual implicó la necesidad de reformular los métodos utilizados para el estudio de las organizaciones, así como su comprensión desde las acciones de sentido, que forman parte de la manera como la organización construye y lee su propio conocimiento, lo cual es desarrollado ampliamente por Weick (1995). La comprensión de la realidad organizativa se traslada al "organizar" personas, estilos y valores de manera cognitiva y selectiva para hacer posible la innovación y adaptación.

La cultura organizativa se convirtió en un término en boga pero, más allá de esta circunstancia, el puente que se tendió entre el mundo de los negocios y la academia (Peters y Waterman, 1982; Weick, 1979; Hofstede, 1980; Deal y Kennedy, 1982; Smircich, 1983; Pettigrew, 1979) promovió una amplia discusión en la teoría organizacional respecto a los fundamentos del paradigma racionalista (Weick, 1979; Peters y Waterman, 1982) impulsando un nuevo conocimiento acerca de la realidad organizacional y la naturaleza de su objeto, con nuevas demarcaciones teóricas y metodológicas que tienen afinidad con los planteamientos de Berger y Luckman (1968), relativos a las organizaciones como constructoras de significados y acciones simbólicas y como referentes de sí mismas, propiciando un campo renovado de estudio en la sociología de las organizaciones donde el interés por la cultura se combinó con la gestión empresarial para dar paso a una nueva forma de entendimiento de las organizaciones que tiene su referente en los valores y creencias, formación de significados, estructuras cognitivas y acciones de sentido, que entraron a formar parte de los mecanismos de autoridad, control y toma de decisiones dirigidos a producir cohesión interna y adaptabilidad externa. En este deslinde teórico la cultura organizativa comienza a ser explicada desde diferentes perspectivas de pensamiento sociológico, integrando aportes de la antropología, la psicología social y la administración para dar cuenta de nuevas dimensiones en la comprensión de la realidad organizacional, dando origen a una diversidad de enfoques teóricos que se despliegan den-

tro de dos paradigmas sociológicos<sup>6</sup>, que ameritan su tratamiento como matriz epistemológica, puesto que ellos se exponen diferencias en el tratamiento del objeto de la cultura y la manera de abordarla. Por un lado, las posturas funcionalistas dan cuenta de un concepto de cultura como entidad, en la que se valoran sus componentes y relaciones inclusivas, conduciendo su diferenciación como un mecanismo de la organización (Schein, 1992) o como variable interna o externa (Meek, 1988; Diez, 2001). Los autores que integran este punto de vista destacan el papel de la dirección y el liderazgo en la creación de culturas (Allaire y Firsirotu, 1992; Schein, 1992; Abravanel, 1992); en su efectividad en la realización de transacciones interorganizativas (Kouzes y Posner, 1987; 2003; Hersey, et. al, 2001); en la transformación y el cambio (Kotter, 1999; Covey, 1989) y también han formulado propuestas dirigidas a examinar los vínculos de relaciones entre las influencias estructurales y el carácter de la integración de los individuos a la cultura. Según estos criterios, la cultura forma parte de un sistema socio estructural, de interacciones entre los empleados y las estructuras formales que se encuentra sincronizados con un sistema cultural que reúne los significados simbólicos de mitos, ideologías y valores que contribuyen a darle sentido a las interpretaciones de la realidad organizacional, lo cual es consistente con los planteamientos estructural-funcionalistas. Metodológicamente se valoran los factores que intervienen en la formación de la cultura: entendida como variable organizativa (Meek, 1988; Diez, 2001, Lucas y García, 2002), que puede ser externa, situada en la sociedad y que se lleva a la organización como práctica (Hofstede, 1980, 1997, 1999; Hampden-Turner y Trompenaars, 2000) o también una variable interna, formando los mecanismos de cohesión entre es-

6 En este trabajo nos referimos al concepto de paradigma sociológico en los estudios organizacionales desarrollado por Burrell y Morgan (1979) quienes sostienen la formación de un pensamiento alrededor de la ontología, epistemología, naturaleza humana y metodología. Algunos autores (Willmott, 1993) sostienen que esta visión paradigmática puede ser un obstáculo para los desarrollos posteriores de la teoría social; sin embargo, nuestro planteamiento no tiene el propósito de debatir las barreras epistemológicas sino ofrecer explicaciones de cómo se han desprendido tendencias en asuntos de métodos que plantean la necesidad de incorporarlos a una nueva discusión acerca de cómo estos referentes están produciendo cambios en la manera de construir la teoría de la cultura y, además, cómo a su alrededor se están desarrollando los aportes actuales al entendimiento del objeto, lo que implica un replanteamiento de la lectura paradigmática para orientarla a una apertura multiparadigmática que se expresa en la forma de producción teórica de la cultura.

estructuras y procesos dentro de la organización para la adaptación externa (Schein, 1992; Handy en Ramio, 1999).

Por otro lado, se han expuesto enfoques dentro del paradigma interpretativo, en los cuales las organizaciones no existen como tales sino que el "organizar" forma parte de un proceso de construcción de una realidad, que se representa como "metáfora" de situaciones que se viven en la organización (Morgan, 1997; Weick, 1979). El término 'metáfora' es utilizado como herramienta analítica para explicar el proceder de las teorías organizacionales en la generación de una gestalt donde se recrean imágenes, significaciones y acciones de sentido que habilitan la reflexión acerca de las situaciones que se intenta organizar y gerenciar, lo que fundamenta interpretaciones de la organización como una cultura en sí misma (Weick, 1979, 1995, 2001; Meek, 1988; Abravanel, 1992; Morgan, 1997; Diez, 2001). El sentido de las acciones y significaciones se convierte en el nuevo locus del análisis organizacional, en el que se asume la construcción social de la realidad como un asunto de palabras y representaciones: la organización es lo que se dice de ella, lo que la acción de sentido permite diferenciar y capturar como aquello que es distinguible y de lo que no se tiene conciencia hasta que se producen cambios "ecológicos" en el entorno, lo suficientemente variables como para determinar que lo trivial es significativo (Weick, 1979).

También dentro de los paradigmas interpretativos se produjeron avances importantes dentro de las denominadas teorías de la emergencia social que ven la cultura como una producción social (Meek, 1988), alejándose de las posturas inclusivas para sostener que los miembros individuales pueden tener actitudes conflictivas con las estructuras existentes, lo que lleva a estudiar las conductas concretas o los actores sociales que actúan dentro de determinadas culturas y/o estructuras, lo cual significa un cambio en la esencia del concepto, así como la interdependencia conceptual de la cultura y la estructura. Lo concreto es la conducta; la cultura y la estructura son abstracciones construidas a partir de las conductas observadas. Por tanto, la cultura es diferente al patrón de interacción social donde ella se encuentra. Ella se plantea como algo que la organización es, en cuanto integración social en sí misma, como una condición de existencia material (Martin, 1992).

En esta noción la propia organización devela las propiedades y relaciones contingentes a la realidad que pretende explicar. Sin embargo, éstas se expresan como propiedades y relaciones de diferente estructura, en el sentido popperiano (Popper, 1979). Primero, se encuentran las dimensiones organizacionales en las cuales existen intercambios internos y externos, entre individuos y entre actores y existe un segundo orden en la lógica propia de la cultura, en el cual se reconoce el modo de funcionamiento de la organización y sus manifestaciones colectivas, de modo que se plantea una interrela-

ción dinámica y compleja entre estructura y existencia. Pero, también la cultura es, en su ser, formas de pensamiento y actuación que se revelan como prácticas colectivas que se alejan del énfasis en las funciones formales de la organización como una entidad y orientan el estudio de las soluciones aprendidas a lo largo del compartir y el proceso de organizar; esto es, los medios a través de los cuales el sistema difuso compuesto de entidades humanas y no humanas se ensambla y estabiliza.

En resumen, a partir de las propuestas de Peters y Waterman, Weick y Deal y Kennedy se condensa el núcleo explicativo que da origen a las diversas posturas teóricas y metodológicas contemporáneas acerca de la cultura organizativa como función de la organización y como representación, que es conducida por dos grandes orientaciones en el pensamiento organizativo: el funcionalismo y el interpretacionismo simbólico, que ameritan su tratamiento como matriz epistemológica de la cultura organizativa, lo cual se explica a continuación.

#### **b) La realidad cultural en las organizaciones**

Hemos visto que la realidad cultural ha sido explicada a través de diversos modelos organizativos que se fueron construyendo histórica y teóricamente arrojando distintas formas de comprensión, que se fueron modificando e integrando en diversos enfoques. Estos se sintetizan en dos grandes corrientes teóricas y metodológicas: una que se define alrededor de la racionalidad de la toma de decisiones como principio organizativo, a la cual se adhieren procesos culturales orientados a ordenar la autoridad, procedimientos racionales y resultados estables dentro del entorno y otra, que se constituye en torno a la construcción de sentido de las representaciones e imágenes que subyacen en las actuaciones de los actores en la organización, las cuales pueden ser conflictivas.

Ontológicamente las conceptualizaciones de la cultura como realidad organizacional se han movido en una línea que va desde el realismo hasta el interpretacionismo, con posturas epistemológicas que se mueven entre el positivismo y el anti positivismo. En ellas se inscriben definiciones de estructuras (Schein, 1992), sistemas (Hofstede, 1980, 1997, 1999; Katz y Khan, 1989; Hampden-Turner y Trompenaars, 2000; Deal y Kennedy, 1982, 2000), o metáforas y representaciones sobre lo que la organización es o refleja (Weick, 1979; Morgan, 1997, 1998). Las posiciones positivistas sostienen la formación de la cultura como algo externo al individuo, tangible, visible en sus artefactos y estructuras dentro de una relación sujeto/objeto, que establece un conocimiento objetivo de la realidad cultural; mientras que las anti positivistas sitúan su conocimiento a partir de las experiencias propias y las ajenas, que tiene afinidad con los planteamientos de Berger y Luckman (1968), relativos a las organizaciones como constructoras de signi-

ficados y acciones simbólicas, como referentes de sí mismas, en las cuales los mecanismos que crean las significaciones colectivas son interdependientes; el conocimiento del objeto descansa en el sujeto como productor de significaciones y pensamientos que constituyen la comprensión en la organización. Dentro de estas últimas han surgido la crítica integrada y la crítica morfogénica, que establecen la integración analítica y metodológica que sugiere nuevas aproximaciones multiparadigmáticas y multimetodológicas en el estudio de la cultura, que se explican más adelante.

### **2.1. Las perspectivas funcionalistas de la cultura**

Dentro del paradigma funcionalista se han desarrollado varias perspectivas metodológicas en el análisis cultural. Para algunos autores la cultura tiene una naturaleza funcional y su formación se produce a partir de la adaptación de relaciones internas y los mecanismos que ellas crean para la supervivencia externa, en las que el contexto sociopolítico es un dato. Para otros, el interés se centra en los distintos tipos de respuesta frente al entorno, así como la variabilidad de prácticas organizativas que derivan de los diferentes contextos socioculturales, los cuales otorgan actitudes culturales básicas que se manifiestan en las prácticas organizativas.

#### **a) La cultura como estructura**

Los trabajos de Schein (1992) y Deal y Kennedy (1982, 2000) exponen los principios, valores y mecanismos articuladores de la integración interna y la adaptación externa.

Dentro de esta postura, el trabajo de Schein se ha convertido en un clásico para explicar el paradigma estructuralista. La cultura es el resultado de un complejo proceso de aprendizaje dentro del grupo, que está parcialmente influenciado por la conducta del líder (Schein, 1992), en la cual se incluyen normas, conductas, valores, reglas de juego implícitas, habilidades, modelos mentales, significados y símbolos que tienen en común el hecho de haberse estabilizado estructuralmente en el tiempo, formando los artefactos, valores y supuestos de la cultura. Estos componentes se integran dentro de un sistema de valores compartidos, que se produce al interior de cada organización, como unidad donde el grupo comparte los valores que se forman a medida que se enfrentan los problemas de adaptación externa e integración interna con soluciones que funcionan y se incorporan como la forma correcta de percibir, pensar y sentir con relación a esos problemas, que pasan a ser los supuestos básicos en la organización (Schein, 1992). La posición frente al entorno define la actuación de la organización como una unidad que puede mostrar un desempeño proactivo, reactivo o mimético (Schein, 1992).

Deal y Kennedy (1982, 2000) proponen, a partir del análisis de las prácticas organizativas en distintas corporaciones, un cuerpo teórico para explicar las relaciones, los mecanismos y el orden normativo que la cultura produce y reproduce dentro de la propia organización.

La unidad de análisis se extiende al sistema cultural como "el entorno en el cual opera la empresa y... es la mayor influencia en el modelamiento de la cultura corporativa" (Deal y Kennedy, 1982: 13) y esta relación es la que cultiva la formación de identidades individuales a través de las cuales se forman héroes, ritos y rituales que se transmiten en la red cultural a objeto de lograr que la organización actúe como una institución donde no solamente se alcanzan metas de producción sino que también está formada por seres humanos.

El modelo de realidad que está presente en esta unidad analítica aporta explicaciones de la cultura como sistema donde interactúan creencias y valores, héroes que modelan tales valores, ritos y rituales, que muestran expectativas de roles y una red cultural de transmisión de valores y acciones heroicas donde se interpretan los significados culturales. Las relaciones se producen entre personas y respecto a los objetos de significación que héroes, ritos y rituales transmiten. A diferencia de Peters y Waterman, esta realidad puede estar fragmentada, la cultura no es homogénea, algunas personas son leales a los jefes y otras pueden serlo al sindicato, de modo que la cultura consigue ser sólida o no serlo, lo cual afecta el éxito en los negocios e introduce en el análisis consideraciones respecto a los intereses que se manejan dentro de la organización.

En Deal y Kennedy se integran un método para el estudio de la cultura y una exposición teórica de su formación: la cohesión cultural juega un el rol en el éxito de los negocios, aunque van más allá de la constatación empírica de resultados para mostrar las formas de producción y reproducción de la cultura a través de sus estructuras simbólicas, que le dan significado y propósito a la vida diaria de las organizaciones. Estos rituales se producen a lo largo de los grupos que existen en las organizaciones; cada uno de los cuales refiere relaciones de autoridad y poder mediante el ejercicio de su influencia en el manejo de los contenidos que circulan a través de la red cultural, siendo ésta el principal mecanismo de socialización de la cultura.

El fraccionamiento de la cultura constituyó un planteamiento novedoso pues si bien la idea central siguió siendo la cultura como unificación, ello se realiza desde diferentes ámbitos y posiciones en la organización, en los cuales se crean relaciones y lealtades que pueden contribuir o no a su fortaleza. Aunque el interés de los autores radicaba en mostrar como la cultura une a la gente, dándole una orientación de propósito a la vida diaria de la organización, esta cohesión se logra a través de las actividades que las perso-

nas ritualizan en la vida diaria, mediante la preservación de las instituciones, a través de la transmisión de las leyendas e historias, la defensa de valores, las posturas encontradas, lo que no conduce necesariamente a un proceso unificado. La red cultural informal de "héroes y villanos", se incluye como mecanismo para establecer la comunicación organizacional; fortaleciendo y proyectando las tradiciones y creencias sostenidas a lo largo del tiempo en la organización.

En esta interpretación de la cultura se combinan varios elementos para su elaboración conceptual. Por un lado, en el rol de los valores para la creación de una lógica de identificación cultural, constituida como un sistema de creencias y temas, que se forman en la experiencia del ensayo y el error; por otra parte, en el carácter simbólico de los componentes de la cultura como significado que es interpretado dentro de una red cultural propia, como mecanismo de aprendizaje de acciones valorativas que proveen los lineamientos de las acciones de rol en el trabajo, no sólo por la información que transmite sino por el significado que tiene para los empleados de la organización. En el dominio del sistema simbólico lo que importa es el significado y no la información en sí; es lo que hace posible la comunicación dentro de la red cultural, que actúa como mecanismo de socialización de la cultura. Finalmente, la idea de fragmentación cultural revela la existencia de posturas diferenciadas en la organización, abriendo una ruta a la atención del disenso como aspecto de la cultura.

En síntesis, en los enfoques estructuralistas se prioriza el carácter de las relaciones internas y, por lo tanto, el énfasis se coloca en el propósito y tipo de relaciones internas (Schein, 1992); en el aprendizaje de comportamientos y sus formas de socialización, en los cuales se resalta la formación de culturas integradoras (Allaire y Firsirotu, 1992; Schein, 1992; Abravanel, 1992), orientadas por propósitos comunes que derivan propuestas dirigidas a examinar los vínculos de relaciones entre las estructuras y la naturaleza de la integración de los individuos a la cultura. Ella pasa a ser concebida tanto como un sistema socio estructural de interacciones entre los empleados y las estructuras formales, como también un sistema cultural que reúne los significados simbólicos de mitos, ideologías y valores que contribuyen a darle sentido a las interpretaciones de la realidad organizacional.

#### **b) La cultura como sistema**

Los teóricos que abordan la cultura como sistema analizan la actuación de los valores y prácticas en el mantenimiento de la estabilidad interna y los distintos tipos de respuesta frente al entorno, así como la variabilidad de prácticas organizativas que derivan de los contextos socioculturales, los cuales otorgan actitudes culturales básicas que se manifiestan en las prácticas organizativas.

Entre los teóricos inscritos en esta tendencia - y que respaldan empíricamente los hallazgos de Parsons relativos a los contextos relacionales en la cultura - se encuentran Hofstede (1980, 1997, 1999) y Hampden-Turner y Trompenaars (2000), quienes realizan propuestas en las que se evidencia la actuación de las variables-pauta culturales de orientación de la acción en las dimensiones de las culturas organizativas, a partir de la observación de un conjunto de empresas en diferentes países.

La cultura organizativa es la expresión de un conjunto de prácticas organizativas donde se manifiestan los valores sociales; a través de componentes resultantes del aprendizaje de las expectativas de roles sociales.

El método propuesto para el estudio de la cultura en la investigación de Hofstede muestra un nivel de análisis que va desde lo micro (las empresas) a lo macro social (las sociedades): A nivel organizativo se evalúan las prácticas organizativas en distintas empresas en 40 países, demostrando que en las organizaciones no existen diferencias en los valores sino en las prácticas de trabajo.

En el plano social, se categorizan cuatro dimensiones de producción de la cultura, esto es, distancia de poder, tolerancia a la incertidumbre, individualismo y masculinidad y es ellas que se expresan las diferencias culturales de valores en los niveles macrosociales de la nación; éstos se socializan a través de la familia, la escuela, la sociedad, la comunidad y el lugar de trabajo, en una escala de aprendizaje que va desde la mayor proporción adquirida en la familia, hasta la menor proporción en la organización como sitio al cual los individuos llegan con valores ya internalizados que se integran a los microniveles de la ocupación y la organización, a través de las prácticas organizativas que se aprenden en el trabajo y en el cual se socializan las orientaciones hacia el trabajo, las personas, la profesión y la propia organización.

Por lo tanto, en el nivel organizativo, las diferencias culturales se reflejan en las prácticas y no en los valores, ya que al lugar de trabajo se llega con los valores "programados socialmente", de modo que allí se socializan valores ocupacionales y organizacionales que se expresan en las prácticas organizativas, que pueden o no ser compatibles con los valores sociales, aunque comparten sus rasgos dominantes.

La cultura para Hofstede tiene un sentido amplio: es un fenómeno colectivo, compartido por las personas del mismo entorno social del que han formado parte: es la programación mental colectiva lo que distingue a los miembros de un grupo humano o categoría de personas de los de otros (Hofstede, 1999, 1997, 1980). Este concepto se utiliza por extensión a la cultura organizativa, permitiendo diferenciar a los miembros de una organización con relación a otra.

En las organizaciones, la cultura organizativa desempeña papeles distintos: en las prácticas del lugar de trabajo se produce la socialización de símbolos, ritos y rituales. También permite una cierta comprensión del conjunto de dimensiones que están presentes y, por tanto, tiene un propósito práctico de mostrar una aproximación al conocimiento de dichas complejidades.

Al igual que en Deal y Kennedy, los símbolos, héroes y rituales se forman como prácticas del grupo, porque es en ellas donde se interpreta su significado cultural.

A diferencia de otros autores, como Schein, por ejemplo, la naturaleza humana para Hofstede no tiene relación con la cultura organizativa, sino con los valores fundamentales de la humanidad. Es todo lo que los seres humanos tienen en común: representa un nivel universal en el software mental de cada quien que se hereda genéticamente, por lo tanto es la capacidad genética para sentir emociones. Mientras que, los aspectos que la cultura modifica son lo que cada quien hace y el cómo se expresan las emociones.

Por su lado, Hampden-Turner y Trompenaars condujeron sus investigaciones en una muestra de 46000 gerentes en más de 40 países para encontrar que la diversidad cultural de los valores sociales toma la forma de dilemas que se categorizan en seis pares de dimensiones, similares a las combinaciones de las orientaciones de valor planteadas por Parsons (1976), pero donde se integran teorías provenientes de la psicología humanista, comportamiento organizacional, antropología estructural, cognitivismo, entre otras, que dan cuenta de una elaboración de alternativas que actúan como patrones en las sociedades, tales como el universalismo frente al particularismo, el individualismo en oposición al comunitarismo, la especificidad-difusión, el status por logro y el status por adscripción, la dirección interna y la externa. En el trasfondo de estos dilemas subyacen posiciones extremas acerca de la naturaleza humana, la esencia de las relaciones humanas, las formas de creación de la riqueza, la justicia, la equidad social, la moral, la tolerancia, la religión, la política y la sociedad, entre otros aspectos que se reflejan en los conflictos que las organizaciones enfrentan impregnando las características de los procesos de diseño de estrategias, funcionamiento de reglas y sus excepciones, competitividad, descentralización, globalización del negocio, creación de compromisos, trabajo en equipo, valores compartidos, uso de la tecnología, ética y responsabilidad social, orientación al cliente, manejo del tiempo, relaciones de trabajo, entre otros.

## **2.2. Las perspectivas interpretativas**

Estos planteamientos, aunque se originaron hacia mediados de los años setenta, se incorporaron como supuestos de funcionamiento de las organizaciones en los noventa, en el marco de los desarrollos epistemológicos

de la postmodernidad. Son consistentes con cambios en las unidades de análisis y posturas postmodernas que incluyen metodologías derivadas de la hermenéutica y la deconstrucción (Grey y Willmott, 2002, McSwite, 1997, Farmer, 1995; Fox y Miller, 1995); filosofías políticas (Moufee, 1999; Rorty, 1990); posiciones frente a las formas de la gobernanza y la legitimidad de la administración pública (Farmer, 1995; Mc Swite, 1997) que han derivado en conceptualizaciones de la cultura que comparten la significación como un proceso construido, pero difieren en el cómo se producen las representaciones y significaciones y el rol que desempeñan en la generación de un nuevo conocimiento acerca de la cultura.

Los planteamientos de la sociología comprensiva (Berger y Luckman, 1968; Latour, 1987; Callon, 1986 y Law, 1994) se trasladan a la teoría organizacional como parte de una postura más amplia que se aleja del énfasis en las entidades y funciones de la organización para orientarse hacia el estudio de las prácticas y el proceso de organizar, como categorías cognitivas, producidas por actividades humanas concretas. Dentro de estas orientaciones se encuentran, por una parte, los enfoques constructivos cognitivos y de las representaciones y por la otra, las corrientes críticas. Comparten un concepto de realidad como construcción social que recoge la estructuración del sentido de las acciones de los actores sociales, pero difieren en los lugares de formación de las representaciones.

#### **a) La cultura como metáfora**

Las "metáforas" para Morgan son representaciones sociales de lo que se quiere organizar, junto a los textos y los juegos del lenguaje (Morgan, 1997). La cultura corporativa es un ethos<sup>7</sup> creado y sostenido por los procesos sociales, imágenes, símbolos y rituales que modelan las prácticas y valores del poder que se ejerce, caracterizando las organizaciones como burocracias o tecnocracias y definiendo el estilo particular de las reglas políticas, cuyas expresiones se presentan en asuntos que aparecen como neutrales: liderazgo, autonomía, participación, relaciones empleador-empleados y la composición del consejo directivo. Cada una de las situaciones a "organizar"<sup>8</sup> constituye una metáfora diferente, una derivación figurativa de cómo

7 El ethos refiere los componentes éticos y deontológicos de la cultura.

8 El "organizar" se planteó como el tema del 17vo. Coloquio de la European Group of Organization Studies (EGOS), celebrado en Lyon en julio de 2001 lo cual se identificó como una odisea y nuevo reto para la comprensión de las organizaciones. Solamente se aceptaron 27 ponencias, de 50 abstracts presentados lo que muestra la ambigüedad de la temática en el campo organizacional y la poca elaboración que hasta ese momento tenía la orienta-

se construye la vida en la organización alrededor de distintas nociones del trabajo, ocio, rutinas, autoridad que convierten a las organizaciones en mini sociedades con imagen propia (cerebros, máquinas, sistemas políticos, sistemas autopoieticos). El estudio del discurso de la organización materializa la realidad organizacional como un constructo social, en el cual la organización en si misma representa una cultura.

Al entender la organización como una metáfora que se trata de desarrollar es el arte de leer y comprender la vida organizacional. Esto plantea un cambio de método en el estudio de las organizaciones. El organizar se define como una acción que se valida consensualmente mediante conductas que se ensamblan como procesos sociales, que son inteligibles a los actores que participan en ellos. Weick ilustra esta idea como una gramática, en la que se suministran reglas y convenciones que proveen estructuras colectivas de significados en los que se sintetizan las experiencias previas y las conductas interconectadas de los actores con diferentes grupos de pertenencia (Weick, 1979). Esta transformación se legitima en las decisiones posteriores de las posturas posmodernistas de establecer como enunciados de la cultura las premisas relativas al objeto de la cultura como construcción de una realidad social y la determinación de los actos comunicativos como método de interacción.

Por su parte, la conceptualización del "organizar" y las "acciones de sentido" elaboradas por Weick se sitúan dentro de una comprensión socio constructiva (Allard-Poesi, 2005) en la cual la metáfora asume la forma particular del orden que crean los individuos como realidad y las imágenes retrospectivas de las situaciones que ellos han experimentado, las cuales les permite retener y seleccionar la información recibida por cada uno, que es diferente y se refleja en sus acciones.

De acuerdo a Weick, en esta acción de sentido el actor (yo/nosotros) conoce lo que ha retenido (pensar, sentir, querer) y selecciona (ver, oír) lo que ha representado en lo que dice y hace (Weick, 1979). Esta acción se desarrolla como una circularidad que va del "yo/nosotros" al "ellos" para mostrar que las estructuras de sentido se forman desde la cognición y el pensamiento del yo o nosotros hasta la comprensión de sentimientos, acciones y deseos de los otros. Se retiene lo que se cree, se selecciona lo que se ve, lo que a su vez condiciona nuevas creencias, y finalmente, lo que se hace es lo

ción comprensiva de la cultura en las organizaciones, aunque ya en conferencias preparatorias que se venían desarrollando desde 1998 se había comenzado a introducir la temática del discurso, la representatividad, el método etnográfico y la hermenéutica (EGOS, 2001).

que ha pasado a formar parte de las estructuras de significación que han representado los actores como resultado de la retrospección (Weick, 1979, 1995, 2001).

El sentido de las acciones y significaciones se convierte en el nuevo locus del análisis organizacional, en el que se asume la construcción social de la realidad como un asunto de palabras y representaciones: la organización es lo que se dice de ella, lo que la acción de sentido permite diferenciar y capturar como aquello que es distinguible y de lo que no se tiene conciencia hasta que se producen cambios "ecológicos" en el entorno, lo suficientemente variables como para determinar que lo trivial es significativo (Weick, 1979).

### **b) La cultura como producción social**

En el enfoque crítico se entrecruzan posturas políticas pragmáticas y radicales con posiciones teóricas anti positivistas, originadas en Estados Unidos y Europa, derivando en una variedad de perspectivas interpretativas, reflexivas, constructivistas y pragmáticas que plantean críticas a: la objetividad del método científico (Popper, 1979; Burrell y Morgan, 1979); a los fines sociales y políticos del liberalismo que une el compromiso común entre los pragmatistas (Rorty, 1990), los filósofos radicales (Mouffe, 1999) y los transformacionistas con relación a la autonomía del individuo y la contingencia del lenguaje (Farmer, 1997) y la crítica a la acción instrumental y sus supuestos cognoscitivos de control social (Habermas, 1999) Así mismo, se formulan interrogantes con relación a la legitimidad de la administración pública en la gobernabilidad democrática (Mc Swite, 1997) de modo que el conocimiento se traslada de los objetos a las significaciones, esto es, de la verdad extra-lingüística a otras/múltiples realidades que son producto de las representaciones que tienen de ella sus diferentes "lectores" (Farmer, 1997; McSwite, 1995).

Entre las tendencias desarrolladas se encuentran el "movimiento del discurso" impulsado por Farmer (1995), McSwite (1997) y Fox y Miller (1995), el cual refleja una expresión de la postmodernidad en las organizaciones públicas<sup>9</sup>, en la cual se trata de superar la idea racionalista subyacen-

9 En esta tendencia se observan avances importantes en el ámbito de estudio de las organizaciones públicas, donde se viene dando una confrontación hacia la actitud liberal de los procesos organizacionales, sostenida por Orion White, Cynthia McSwan, David Farmer y otros. No la incluimos en el cuadro final por cuanto ella no se refiere de manera explícita a la cultura organizativa, sino al discurso para la legitimidad de la administración pública y la alteridad, formado parte de posturas anti funcionalistas.

te en los marcos convencionales de la administración pública y en las formas políticas que sostienen a la gobernanza. Este movimiento representa la integración entre el constructivismo y el redescubrimiento del interpretativismo simbólico en las organizaciones públicas, en los cuales su objeto se traslada a sus prácticas y simbolismos.

Las formas en las cuales el discurso cambia la comprensión de las organizaciones conlleva a diferenciar, ajustar, clasificar y relacionar los procesos discursivos en la construcción de una realidad, que están asociados a las formas pre-concebidas acerca de los objetos organizacionales, que se exponen en las representaciones particulares sobre la organización, lo cual conduce a pensar la organización como una actividad ontológica, que existe en tanto es pensada como tal.

A partir de la discusión de los métodos cualitativos en los estudios organizacionales, en particular los etnográficos (Putnam, et. al, 1993) se empiezan a mostrar diferencias en la forma de hacer teoría y en la manera de construir las significaciones y representaciones de la realidad, aunque se siguen manteniendo posturas anti positivistas respecto de la construcción social de la realidad organizacional. Con ello se plantea una fragmentación de perspectivas tanto en las posturas interpretativas como en las críticas con lo que se evidencia el cuestionamiento del supuesto de la unidad del método dentro de un mismo paradigma sostenida por Burrell y Morgan (1979). Entre ellas se plantea una pluralidad de interpretaciones desde el lenguaje, el texto, la hermenéutica del discurso y las narrativas que crean nuevas ontologías políticas, sociales y éticas en la producción de la realidad cultural, que inspiran metodologías integradas entre relaciones causales y procesos, en una dinámica de producción por su agentes conduciendo nuevas lecturas de la cultura multiparadigmáticas (Martin, 1992) y multimetodológicas (Willmott, 2000, 2005).

Martin (1992) introduce un nuevo punto de vista en los estudios de la cultura organizativa a partir de la hipótesis de interacción entre ella y sus agentes para lo cual realiza una clasificación de las posturas teóricas existentes hasta el momento como integradoras, diferenciadoras y fragmentadoras, tomando como dimensiones de análisis las relaciones entre las expresiones culturales, el grado de consenso y la orientación hacia la ambigüedad para explicar que cada una refleja una comprensión subjetiva de la cultura en la forma de recolección y análisis de los datos, aunque todas parten del supuesto objetivista de descripción de los hechos. También cada interpretación ofrece una forma correcta de cómo ocurre el cambio en un contexto particular, según lo que los investigadores han observado y los miembros de la cultura han reportado, produciendo resultados contradictorios; unos reducen la cultura a mediciones estadísticas y otros incluyen todas las expresiones culturales en "un mismo saco". Igualmente, plantea la crítica a las "metáforas" de la vida organizacional puesto que gene-

ran un conocimiento muy especializado que examina muy pocas relaciones entre variables. De manera que, ningún enfoque por sí mismo es capaz de capturar la complejidad de la realidad cultural; como tales, los enfoques son lentes subjetivos que focalizan algunos aspectos de la cultura sobre los demás, no por descuido del investigador sino por las limitaciones inherentes a ella misma. La cultura se debe estudiar en el marco de sus condiciones estructurales y factores económicos para entenderla en el contexto más amplio de su producción (Martin, 1992).

De allí que para entender la cultura, el investigador debe adoptar un criterio subjetivo y multiperspectivo, donde ninguno de los supuestos prevalezca sobre los otros puesto que el contexto contiene elementos de las diferentes perspectivas y cada una de ellas tiene aportes para su entendimiento.

Por otra parte, Willmott (1993, 2000), retomando los supuestos morfogénéticos de sistemas de Buckley (1970) y la crítica integrada de Martin (1992), desarrolla la corriente morfogénética de la cultura en el que se recogen las propuestas metodológicas del dualismo analítico, según el cual la cultura y sus agentes no pueden separarse en la práctica. Ontológicamente se produce a partir de la teoría morfogénética de sistemas y se propone producir un conocimiento acerca de la manera como ocurre el cambio cultural a partir de la morfogénesis, la cual se aleja de la metáfora orgánica de la sobrevivencia de la posición sistémica, para considerarla más como un motivo compartido por los individuos.

El planteamiento se desarrolla a partir de la hipótesis de diferenciación analítica entre los componentes estructurales y los culturales, lo que se traduce en el tratamiento por separado de la integración del sistema cultural y la integración sociocultural para distinguir a las 'partes' y la 'gente'; lo que lleva a establecer tres dinámicas de interrelaciones que operan dentro y entre la estructura, la cultura y la agencia, cuyo juego se captura por la vía del dualismo analítico porque en la realidad las tres se interrelacionan. Se separan metódicamente las propiedades de las partes y se establece el estatus ontológico de la cultura como entidad; el de la estructura como elemento para diferenciar las partes de la gente y de la agencia para atender a sus actores reales y sus significaciones.

En la práctica los significados de los agentes y los hechos son temporalmente distinguibles e irreductibles a sus propiedades estructurales y culturales. Sobre este particular, le critica al interpretativismo el status ontológico del lenguaje puesto que la realidad queda reducida a él, a su significado subjetivo, situándolo como una variante del estructuracionismo y el voluntarismo (Willmott, 2000).

La propuesta intenta una reconstrucción ontológica de la realidad en su naturaleza objetiva y subjetiva. En la primera se sitúa el conocimiento objetivo del sistema cultural y la segunda corresponde a la interacción cultural. Para explicar la interrelación entre ambos recurre a la noción de los tres mundos de Popper, en la cual se sitúan los estados y procesos físicos, mentales y los resultados de la mente humana. En ellos se refiere un conocimiento objetivo; mientras que en el enfoque morfogenético el sistema cultural es objetivo y tiene autonomía entre sus componentes pero se plantea la posibilidad de aplicarle la ley de contradicción en cualquier momento. Su condición objetiva se delinea en el sentido popperiano, porque sus componentes son "totalmente independientes de las demandas de conocimiento de cualquier persona, de sus creencias, sus acuerdos, sus prácticas o conductas. El conocimiento en el sentido objetivo es conocimiento sin un conocedor; sin un sujeto que conoce" (Popper, 1979).

La cualidad subjetiva se fundamenta en que el sistema sociocultural está formado por relaciones entre la "gente" que, aún teniendo creencias e ideologías incompatibles, pueden vivir juntos mediante acuerdos.

Así, el sistema cultural tiene propiedades relacionales emergentes que condicionan causalmente cursos de acción específicos sostenidos por algunos de sus componentes. La estratificación ontológica de la realidad social posibilita la identificación metodológica y también, a la vez, los mecanismos causales y los procesos involucrados. La utilización del dualismo analítico es factible por la propiedad sui generis de la cultura y la estructura cuyo modo de ser es temporalmente anterior a la actividad del agente, de manera que cualquier cambio o modificación es posterior a esa actividad.

En síntesis, entre los autores de las corrientes interpretativas existe acuerdo con relación al cambio en el objeto de indagación en las organizaciones y la superación de las posiciones nomotéticas pero, hay desacuerdo respecto a qué es lo que constituye la nueva realidad y los métodos para abordarla. En términos de Bogason (2001) puede haber acuerdo en algo nuevo que observar, el tema que se debate es cuál es su alcance y dirección.

En el Cuadro 1 se sintetizan los conceptos de cultura organizativa en términos de los paradigmas sociológicos: los supuestos epistemológicos de la realidad cultural, las condiciones ontológicas de su producción y los métodos.

**Cuadro 1. Paradigmas Sociológicos y Cultura Organizativa**

<b>Paradigma</b>	<b>Concepto de cultura organizativa</b>	<b>Naturaleza ontológica de la realidad cultural</b>	<b>Categorías Analíticas</b>	<b>Método</b>
<b>Paradigma Funcionalista</b>				
a) Enfoque estructuralista	Función de la organización Propiedades de la organización	Entidades empíricas: estructuras	Artefactos Valores Normas Supuestos Rituales	Modelos causales
b) Enfoque sistémico	La cultura es nacional En las organizaciones hay prácticas culturales relacionadas con las dimensiones nacionales	Entidades empíricas: sistemas	Dimensiones sociales de las Prácticas organizativas Estructura como abstracción que es producida por actores sociales concretos	Modelos Sistémicos
<b>Paradigma Interpretativo</b>				
a) Enfoques Cognitivos	"Organizar" situaciones de la vida organizacional	Construcción conceptual: Metáforas	Acciones de sentido Metáforas	Interpretación de metáforas Selección, retrospección y representación de eventos de la vida organizacional
c) Enfoque integrado	Cada enfoque tiene una definición integrada: consenso en la organización Perspectiva diferenciada: consenso en subculturas Perspectiva fragmentada: múltiples puntos de vista	Construcción conceptual: producción social	Expresiones culturales Grado de consenso en la organización y en las subculturas Orientación a la ambigüedad	Método multiperspectivo que incluye las tres perspectivas a la vez.
d) Enfoque morfogénico	Cultura Agencia Estructura	Construcción conceptual: La cultura y la estructura no están separadas ontológicamente	Integración entre las partes, el todo y la gente	Dualismo analítico: un método para la cultura y un método para las estructuras

## **Conclusiones**

La comprensión de la naturaleza polisémica de la cultura organizativa es el resultado del desarrollo de una producción conceptual que tiene orígenes históricos y teóricos. Sus referentes teóricos han estado vinculados tanto a los estudios antropológicos estructurales como interpretativos de la cultura; en los primeros se destacan las producciones culturales de la sociedad y en los segundos, las significaciones y símbolos derivados de la interacción social.

Su interés como objeto de estudio en la teoría de las organizaciones se produjo en la década de los ochenta, a raíz de la búsqueda de explicaciones a las actuaciones de las organizaciones en entornos complejos y el cuestionamiento de los fundamentos racionalistas que hasta entonces ordenaban la toma de decisiones en las organizaciones, así como al sentido del propósito colectivo con respecto a los resultados para proponer cambios alrededor de los medios y procesos decisorios en los cuales se toman en cuenta los valores y acciones de sentido, con lo cual se producen cambios conceptuales y metodológicos. A ello se agregaron las experiencias gerenciales en algunas empresas norteamericanas y europeas que utilizaron la cultura como herramienta para crear identificaciones en situaciones de incertidumbre, emulando los resultados de productividad de las prácticas empleadas por las empresas japonesas. Desde entonces, la variedad de explicaciones desarrolladas desde diferentes enfoques definen dos grandes orientaciones que ameritan su tratamiento como matriz epistemológica de la cultura organizativa: el funcionalismo y el interpretativismo.

Desde el funcionalismo, la cultura organizativa ha sido tratada por enfoques estructuralistas y sistémicos, en los cuales conceptualmente se comprende como una unidad analítica donde actúan supuestos y valores que crean una lógica de identificación cultural que mantiene una estabilidad interna o prácticas organizativas que se derivan de los sistemas sociales que otorgan actitudes culturales básicas. Metodológicamente, se explica en el marco de una relación sujeto/objeto en la que se valoran los componentes y relaciones inclusivas, así como las prácticas organizativas en las cuales se exponen los valores sociales.

En el paradigma interpretativo, la cultura organizativa se expone como una realidad organizada cognitiva y selectivamente por sus actores, desplegando una variabilidad de posturas metodológicas derivadas de la hermenéutica, la deconstrucción, filosofías políticas y posturas frente a la gobernanza y la legitimidad de la administración pública que producen diferencias en las unidades de análisis y la explicación del cómo se producen las significaciones, marcando una separación de perspectivas entre las corrientes interpretativa, crítica y morfogénica. A partir de la introducción de los

métodos cualitativos en los estudios organizacionales, se profundiza la separación metodológica incorporando las nuevas discusiones de los enfoques etnográficos respecto al modo de hacer teoría y en la naturaleza de la representación. Esta fragmentación de perspectivas pone de manifiesto el cuestionamiento del supuesto de la unidad del método dentro de un paradigma. La pluralidad de interpretaciones de la realidad cultural a través de la hermenéutica del discurso, las narrativas y las representaciones plantea nuevas ontologías políticas y éticas en la construcción de la realidad cultural lo que inspira metodologías integradas en las que se articulan agentes, culturas y estructuras lo que sugiere nuevas perspectivas multiparadigmáticas en la lectura de la cultura organizativa.

### **Referencias Bibliográficas**

- ABRAVANEL, H. (1992). "Cultura Organizacional y Autoridad Simbólica". En Abravanel, H. **Cultura Organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos** Cap.2. Bogotá Legis Editores.
- ALLAIRE, Y. y FIRSIROTU, M. (1992). "Un modelo multifactorial para el estudio de las organizaciones". En Abravanel, H. **Cultura Organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos**. Cap. 4 Bogotá. Legis Editores.
- ALLARD-POESI, F. (2005). "The Paradox of Sensemaking in Organizational Analysis". **Organization** Vol 12 No 2. 169-196.
- BERGER, P. y LUCKMANN, T. (1968). **La Construcción Social de la realidad**. Buenos Aires: Amorrortu.
- BOISSEVAIN, J. (2003). "Coaliciones". En Requena, F. **Análisis de Redes Sociales. Orígenes, teoría y aplicaciones**. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. No 198. 147-185.
- BUCKLEY, W. (1970). **La Sociología y la Teoría Moderna de Sistemas**. Buenos Aires. Amorrortu.
- BURRELL, G. y MORGAN, G. (1979). **Sociological Paradigms and Organizational Analysis**. London: Heinemann Educational Books.
- BOGASON, P. (2001). "Postmodernism and American Public Administration in The 1990's" **Administration & Society**. Vol 33 No. 2. 165-193.
- CALLON, M. (1986). "Some Elements of Sociology of Translation: Domestication of the Scallops and The Fishermen of Sciec Brieuc Bay." En Law, J.; **Power, Action and Belief**. London: Routledge.
- COLVILLE, I.; WATERMAN, P. & WEICK, K. (1999). "Organizing and The Search of The Excellence". **Organization** Vol 6 No. 1 , 129-148.
- COVEY, S. (1989). **The Seven Habits of Higly Effective People**. New York, NY.: Simon & Schuster.
- DEAL, T. & KENNEDY, A. (1982). **Corporate Cultures. The Rites and Rituals of corporate life**. Cambridge: Perseus Publishing.

- DEAL, T. & KENNEDY, A. (2000). **Corporate Cultures. The Rites and Rituals of corporate life**. Cambridge: Perseus Publishing, 2nd Ed.
- DIEZ GUTIERREZ, E. (2001). "La cultura organizativa" documento de Internet obtenido de <http://www3.unileon.es/dp/ado/ENRIQUE/Doctorad/cultura.htm>, consultado el 26-01-04.
- EUROPEAN GROUP OF ORGANIZATION STUDIES (EGOS) (2001). "The Odyssey of Organizing" Lyon, France. 5-7 de Julio de 2001 documento de Internet obtenido de <http://www.em-lyon.com/egos>, consultado el 14-12-2005.
- FARMER, D. (1995). **The Language of Public Administration**. Alabama: The University of Alabama Press.
- FOX, Ch.y MILLER, H. (1995). **Postmodern Public Administration**. Thousand Oaks, CA. Sage Publication.
- GEERTZ, C. (1997). **La interpretación de las culturas**. España: Gedisa.
- GREY, Ch.y WILLMOTT, H.(2002). "Contexts of CMS". **Organization** No 9 Vol 3 , 411-418.
- HABERMAS, J. (1999). **Teoría de la Acción Comunicativa**. Madrid: Ediciones Taurus.
- HAMPDEN-TURNER, Ch.y TROMPENAARS, F. (2000). **Building Cross-Cultural Competence**. How to Create Wealth from Conflicting Values. USA: Yale University Press.
- HERSEY, P. BLANCHARD, K.& JOHNSON, D. (2001). **Management of Organizational Behavior**. Leading Human Resources. New Jersey: Prentice Hal.
- HOFSTEDE, G. (1999). **Culturas y Organizaciones**. El software mental. Madrid: Alianza Editorial.
- HOFSTEDE, G. (1997). **Cultures and Organizations**. The Software of Mind. New York: Mc Graw Hill.
- HOFSTEDE, G. (1980). **Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values**. Beverly Hills: Sage Publications.
- KATZ, D. y KHAN, R. (1989). **Psicología social de las organizaciones**. México. Editorial Trillas. 2da Edición.
- KOTTER, P. (1999). **What leaders really Do**. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- KOUZES, J. y POSNER, B. (2003). **The Leadership Challenge**. San Francisco: Jossey-Bass 3rd. Edition.
- KOUZES, J,y POSNER, B. (1987). **The Leadership Challenge**. How to get extraordinary things done in organizations. San Francisco.: Jossey-Bass.
- LATOUR, B. (1987). **Science in Action**. Milton Keynes: Open University Press.
- LAW, J. (1994). **Organizing Modernity**. Oxford.: Blackwell.
- LEVI STRAUSS (1976). **Antropología Estructural**. Buenos Aires. EUDEBA.
- LUCAS, A. y GARCIA, P. (2002). **Sociología de las organizaciones**. España: Mc Graw Hil.
- MARTIN, J. (1992). **Culture in Organizations**. Three Perspectives. . New York: Oxford University Press.

- McSWITE, O. (1997). **Legitimacy in Public Administration**. London: Sage Publications.
- MEEK, V.L. (1988). "Organization Culture: Origins and Weaknesses". **Organization Studies**, Vol 9 No. 4, 453-473.
- MORGAN, G. (1998). **Imágenes de la Organización**. México: AlfaOmega.
- MORGAN, G. (1997). **Images of Organization**. California: Sage Publications.
- MOUFFE, C. (1999). **El retorno de lo político: Comunidad, ciudadanía, pluralismo, democracia radical**. Barcelona. Editorial Paidós organizations.
- OUCHI, W & WILKINS, A. (1985). "Organizational Culture". **Annual Review of Sociology** No.11. 457-483.
- OUCHI, W. (1982). **Teoría Z Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés**. Barcelona: Orbis.
- PETER, T.& WATERMAN, R. (1982). **In Search of Excellence**. Lessons from American's Best Running Companies. New York: Harper & Row.
- PETTIGREW, A. (1979). **On studying organizational culture**. Administrative Science Quarterly No. 24 , 570-581.
- PARSONS, T. (1976) El Sistema Social. Madrid. **Revista de Occidente**.
- POPPER, K. (1979). **Objective Knowledge: An Evolutionary Approach**. Oxford: Oxford University Press.
- PUTNAM, L.; BAATZ, Ch.; DEETZ, S.; MUMBY, D.; VAN MAANEM, J. (1993). "Ethnography vs. Critical Theory: Debating Organizational Research". **Journal of Management Inquiry**. Vol 2 No. 3, 231-235,
- RAMIO, C. (1999). Corrientes neoempresariales vs Corrientes Neopúblicas: Cultura Administrativa, Valores Públicos y Credibilidad Social. Un planteamiento Radical". Recuperado el 09 de enero de 2001, de Instituto Internacional de Gobernabilidad 1999. <http://www.iigov.org>
- RORTY, R. (1990). **El giro lingüístico**. Barcelona: Paidós.
- ROWLINSON, M.& STEPHEN, P. (1999). "Organizational Culture and Business History". **Organization Studies** Vol 20, no. 3: *Business Source Premier*, EBSCO host (accessed December 16, 2006), 369-396.
- SARTORI, G. (1999). "Comparación y Método Comparativo". En c. Giovanni Sartori y Leonardo Morlino, **La Comparación en Ciencias Sociales**. Madrid: Alianza Editorial.
- SCHEIN, E. (1985). "Coming to a new awareness of organizational culture." **Sloan Management Review** No. 25 , 3-16.
- SCHEIN, E. (1992). **Organizational Culture and Leadership**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- SMIRCICH, L. (1983). "Concepts of Culture and Organizational Analysis". **Administrative Science Quarterly** No. 28 , 339-358.
- WEICK, K. (2001). **Making Sense of the Organization**. Maiden, MA: Blackwell Publishing.
- WEICK, K. (1995). **Sensemaking on Organization**. California: Sage Publications.

WEICK, K. (1979). **The Social Psychology of Organizing**. New York: Mc Graw Gill 2da Edition.

WILLMOTT, R. (2000). "The Place of Culture in Organizational Theory. Introducing The Morfogenetic Approach". **Organization**. Vol 7 No. 1 , 95-128.

WILLMOTT, R. (2005). "Theorizing Contemporary Control: Some Post-Structural Responses to Some Critical Realists Questions" . **Organization**. Vol 12 No 5, 747-780.