

¿Cómo ha influido la noción de cultura organizacional en las teorías organizacionales contemporáneas?¹

¿How has influenced the concept of organizational culture in contemporary organizational theories?

Isabel Cristina Restrepo González²

Resumen

La administración y la psicología organizacional comparten históricamente puntos en común que pueden revisarse por etapas para comprenderlas; las etapas: estructural, conductual e integral reúnen aspectos claves para comprender tal historia y ubicar el tema de cultura organizacional. La idea es que a partir del rastreo del concepto de cultura desde la antropología y sus diferentes enfoques y revisar del concepto de cultura organizacional, para comprender las posturas que la psicología ha adoptado frente a él; se finalizará resaltando la importancia de acercarse a los conceptos con rigurosidad teórica y respeto por sus bases epistemológicas.

Palabras claves: administración, antropología, cultura, cultura organizacional, psicología, psicología organizacional.

¹ El artículo presenta resultados de la investigación realizada como trabajo de grado para otra el título de psicólogo. Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales, Institución Universitaria de Envigado

² Psicóloga, Institución Universitaria de Envigado, diplomada en "Geomedicina y Terapias Vibracionales, un enfoque biopsicosocial"; Medellín, Colombia, isabelleresgo@hotmail.com, irestrepo@iue.edu.co

Citación del artículo: Restrepo González, I. (2007). ¿Cómo ha influido la noción de cultura organizacional en las teorías organizacionales contemporáneas? *Revista Psicoespacios*, Vol. 2, N. 2, pp. 3-26. Disponible en <http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

Abstract

The administration and the organizational psychology share historically points jointly that can be checked by stages to understand them; the stages: structural, behavioral and integral there assemble aspects key to understand such a history and to locate the topic of organizational culture. The idea to depart from the tracking of the concept of culture from the anthropology and her different approaches and to check of the concept of organizational culture, to understand the positions that the psychology has adopted opposite to him; we will finish highlighting the importance of approaching the concepts with theoretical rigor and I respect for her epistemological bases.

Key words: administration, anthropology, culture, organizational culture, organizational psychology, psychology.

1. Introducción

Este texto es parte complementaria para optar al título de psicólogo en la Institución Universitaria de Envigado y corresponde a la investigación titulada: "La noción de cultura organizacional y su influencia en las teorías organizacionales contemporáneas", el cual pretende ocuparse desde la metodología de monografía de compilación y análisis de información, de dos temas importantes y contemporáneos que exigen una fundamentación y

Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"
Vol. 2- N 2/enero-diciembre 2007
<http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

una búsqueda de sentido por parte de la comunidad académica; estos conceptos son: **cultura organizacional** y **teorías administrativas contemporáneas**.

El concepto de cultura organizacional se empezó a configurarse hace pocas décadas cuando algunos teóricos admitieron su importancia y trataron de explicar a partir de él, el éxito de algunas organizaciones; desde allí el concepto tomó gran auge liderado por autores como William Ouchi [OUC 82]. A partir de ese momento, la cultura organizacional empezó a hacer parte de las teorías y los quehaceres de la administración y principalmente se usó como un recurso que se debía gestionar dentro de ella; así entonces el concepto, puramente asociado con ciencias como la antropología, fue siendo adoptado y adaptado a las organizaciones.

Sin embargo, tal transformación tan compleja aún no ha terminado y sigue siendo pertinente el debate y las discusiones rigurosas y académicas. El problema entonces ha de plantearse en torno a la comprensión de los dos conceptos y a la construcción de nuevas vías de entendimiento que permitan el acercamiento responsable y respetuoso del saber a las diferentes realidades de las organizaciones.

Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"
Vol. 2- N 2/enero-diciembre 2007
<http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

Este artículo pretende abordar el problema y por tal motivo se divide básicamente en tres sesiones, la primera contextualiza al lector de manera teórica e histórica, la segunda, se ocupa de la noción de cultura, cultura organizacional y cultura corporativa y la tercera plantea algunas conclusiones y recomendaciones.

Es texto y la investigación fue realizado por la psicóloga Isabel Restrepo González con el acompañamiento y asesoría permanente del también psicólogo Orlando Vélez y con el aporte del sociólogo Héctor Bermúdez.

2. Contextualización histórica y teórica de la psicología organizacional y la administración.

En la historia de la humanidad ha habido diferentes momentos que han marcado épocas y formas de pensar modificando con esto al hacer humano. La Revolución Industrial, como uno de esos momentos, marcó significativamente la ciencia, su forma de reflexionar y su aplicación; es a partir de esa revolución que se agitaron las esferas económicas, técnicas, sociales, políticas y culturales que influyeron de diferentes maneras en ciencias como la administración y la psicología.

6

Citación del artículo: Restrepo González, I. (2007). ¿Cómo ha influido la noción de cultura organizacional en las teorías organizacionales contemporáneas? *Revista Psicoespacios*, Vol. 2, N. 2, pp. 3-26. Disponible en <http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

Recibido 12. 06. 2007
Arbitrado 25. 07.2007
Aprobado 17. 08.2007

Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"
Vol. 2- N 2/enero-diciembre 2007
<http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

Es así entonces, como a partir de la Revolución industrial algunas disciplinas atravesaron su propio discurso por el discurso científico y es desde allí desde donde se puede hablar de un recorrido histórico compartido por la administración y la psicología. Recorrido que, posteriormente, se ve influenciado por otros eventos globales que permiten revisar esa historia compartida desde tres momentos importantes.

Para comprender mejor ese recorrido histórico compartido, se puede observar el cuadro 1 [RES07], donde se encuentran diferentes etapas de acuerdo a su forma particular de ver lo humano, a las teorías que en ellas se gestaron y a quienes representan esas teorías. Las etapas de pensamiento relativas a la administración y la psicología organizacional han sido definidas por Furnham [FUR01] como: etapa estructural, conductista e integral.

Cuadro 1: Teorías Administrativas, sus principales escuelas de pensamiento y sus más representativos autores.

Etapas y escuelas de pensamiento	Desde la perspectiva humana	Los grandes pensadores
<i>Estructural</i> Administración Científica Teoría clásica Burocracia	Hombre Económico-Racional	Taylor Fayol Weber
<i>Conductista</i> Relaciones humanas Teoría dual Teoría de la motivación Teoría X y Y	Hombre Social-Motivado	Mayo Maslow Herzberg McGregor
<i>Integral</i> Teoría de sistemas Perspectiva de contingencias Teoría de la complejidad Teoría Z	Hombre Complejo	L. Bertalanffy Alfred Chandler Fred E. Fieldler W. Ouchi

Fuente: [RES07]

2.1 La etapa estructural.

Es la etapa del pensamiento administrativo científico en que interesa la estructura y los procesos racionales, ordenados, predecibles y eficientes de la organización. Es la etapa que se alarga hasta la Segunda Guerra Mundial donde se busca la comprensión del mundo, donde quienes tienen el poder desean alcanzar la máxima producción y tienen la visión del hombre

8

Citación del artículo: Restrepo González, I. (2007). ¿Cómo ha influido la noción de cultura organizacional en las teorías organizacionales contemporáneas? *Revista Psicoespacios*, Vol. 2, N. 2, pp. 3-26. Disponible en <http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

Recibido 12. 06. 2007

Arbitrado 25. 07.2007

Aprobado 17. 08.2007

como un ser económico racional que podría ser parte del engranaje mecánico de producción. Es pues ante esta necesidad donde ingresa la psicología con sus teorías conductistas que aportan a tales objetivos de producción influenciada también por la psicología social.

En esta etapa se encuentran las siguientes escuelas:

2.1 Escuela de la Administración Científica: La escuela de pensamiento de la administración científica, desarrollada en esta época estructural, es liderada por Frederick Taylor y se caracteriza por la racionalización de los métodos de ingeniería aplicados a la administración y por el desarrollo de investigaciones experimentales orientadas hacia el rendimiento del obrero.

2.1.2 Teoría clásica: La teoría clásica, por su parte, estuvo en cabeza de Henri Fayol en Europa y fue simultánea a la teoría científica de Estados Unidos; la teoría clásica se distinguía por el énfasis que hacía en la estructura que debe tener una organización para lograr la eficiencia; es célebre por su "planear, organizar, dirigir y controlar". Ambas teorías, la

científica y la clásica, perseguían el mismo objetivo en una misma época: la búsqueda de la eficiencia de las organizaciones.

2.1.3 Enfoque burocrático: Entre tanto, Max Weber, desde la sociología, estableció el enfoque burocrático dentro de la etapa estructural, el cual desarrolló pensando en la división del trabajo y las jerarquías, para este fin creó una teoría amplia y sólida orientada al trabajo del administrador a partir de sus "tipos ideales" de burocracia.

2.2 Etapa conductista

Posterior a la Segunda Guerra Mundial, se perfila la etapa del comportamiento social o conductista etapa en donde se tiene la perspectiva social y se ve al hombre como tal, como sujeto social-motivado; es una etapa que se da como respuesta a la escuela clásica, donde después de la frialdad, la devastación y la decadencia de la guerra, se busca empezar de nuevo y se desean cambios drásticos; así entonces, se busca satisfacer las necesidades del trabajador para que sea más productivo en un ambiente psicológicamente sano.

Aquí se concibe al hombre como alguien que necesita crecimiento y desarrollo, alguien a quien se le trata de brindar esto desde la empresa y a quien se le reconoce más que como ser

económico-racional, como a un ser dinámico y social. Empiezan entonces a gestarse las teorías de motivación, auto-motivación y desarrollo, lideradas estas por psicólogos que según Furnham [FUR01] ponían su énfasis en realizar estudios sistemáticos de los trabajadores, sus actitudes y comportamientos; psicólogos que pusieron énfasis en la selección de personal y en los beneficios que recibían los empleados en ser parte de la empresa.

En esta etapa se encuentran las siguientes escuelas:

2.2.1 Teoría de las relaciones humanas: la teoría de las relaciones humanas es tal vez una de las más representativas de la etapa conductista, fue desarrollada en esta época por Elton Mayo y sus colaboradores. Esta teoría surgió en los Estados Unidos como consecuencia tanto del mismo proceso de la época conductista y de todas influencias, como de los resultados obtenidos en el proceso del experimento realizado en Hawthorne.³

Este enfoque fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración, en ella surgió la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a

³ Experimento de Hawthorne, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, con la finalidad de determinar la relación entre la intensidad de la iluminación y la eficiencia de los obreros en la producción; luego se aplicó también al estudio de la fatiga, de los accidentes en el trabajo, de la rotación de personal y del efecto de las condiciones físicas del trabajo sobre la productividad de los empleados; los investigadores verificaron que los resultados del experimento fueron afectados por variables psicológicas. Puede revisarse a Hellriegel, en su texto: Administración, un enfoque basado en competencias (p.55) y a Chiavenato en: Introducción a la teoría general de administración (p 119).

la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

2.2.2 Jerarquía de las necesidades: así mismo, en este periodo aparece la teoría de Abraham Maslow [MAS79] quien publicó su teoría sobre las motivaciones humanas, en la cual sostiene que las necesidades son el motor del hombre; establece que la naturaleza humana posee una necesidad básica y cuatro de crecimiento que le son inherentes. La necesidad básica es fisiológica y las de crecimiento son: seguridad, amor o pertenencia, autoestima y realización personal.

2.2.3 Teoría dual: además, en esta época aparece la Teoría Dual de Herzberg [JIM06] quien publicó investigaciones reconocidas sobre los factores motivaciones y los factores higiénicos; la teoría dual propone estos dos niveles de necesidades.

2.2.4 Teoría Y: McGregor [MCG94] en su texto "El lado oscuro de las organizaciones" tiene como tesis central que, como dice Bermúdez [BER07] "según el concepto de ser humano que tenga el gerente, así es el estilo de dirección de la empresa, la cual puede ser de tipo X o de tipo Y". La Teoría Y, se puede comprender mejor si se entiende como otra opción

en la administración, otra forma de ver al hombre y por tanto otra postura del gerente al administrar.

2.3 Etapa integral

Por último, se gesta la administración contemporánea donde hay un refinamiento de la etapa clásica y conductual y donde se interrelacionan sus elementos, a la vez que se incorporan nuevos modelos. El antes sujeto racional-económico, y social-motivado es ahora un sujeto complejo, tan diverso como las características del mundo del momento, donde se presenta como opción reconocerlo como tal.

El psicólogo de las organizaciones en esta etapa contemporánea es un psicólogo que debe integrarse a la organización para generar cambios armoniosos y coherentes con la organización y con las exigencias del mundo; por su parte el administrador ha de estar consciente de que ningún esquema o modelo es suficiente para su organización y que debe estar a tono con las complejidades actuales.

En esta etapa sobresalen las siguientes escuelas:

2.3.1 Teoría de sistemas: El biólogo alemán Ludwig von Bertalanffy elaboró en la década de los 50's una teoría interdisciplinaria y totalizante que básicamente expresa la interdependencia de todas las ciencias y saberes y que, involucra modelos generales para todas las formas de comportamiento humanas; es a partir de su teoría que los teóricos de hoy como Furnham [FUR01] pueden considerar que las organizaciones son sistemas de redes complejas, de partes que se conectan en una relación de interdependencia con el ambiente exterior.

2.3.2 Perspectiva de la contingencia: Algunos otros teóricos como Alfred Chandler, Fred E. Fieldler, Robert Houss, Paul R Lawrence, Jay W. Lorsch, G. M. Stalker, Tom Burns han aportado a esta teoría y permiten concebir la perspectiva de la contingencia o teoría situacional. En ella, se prevé que las situaciones pueden o no ocurrir, y pueden constatarse sólo por la experiencia, y más allá de la razón en las organizaciones de hoy; los gerentes entonces, deben adoptar métodos y técnicas cambiantes según las circunstancias particulares; entendido así, la tarea de los gerentes es identificar, entender y explicar las contingencias o eventualidades en cada situación, por lo cual deben tener capacidad de diagnóstico.

2.3.3 Teoría Z: La teoría Z se incorpora a las teorías Contemporáneas de la Administración, es propuesta por el japonés William Ouchi [OUC82] y es una teoría que

“integra los méritos de los japoneses (Teoría J) y los estilos administrativos estadounidenses (Teoría A)”); en general Ouchi realiza la misma operación de McGregor cuando comparó los estilos administrativos clásicos con los estilos administrativos de la etapa comportamental para definir la Teoría X y la Teoría Y, este autorrecurre a la comparación de dos teorías existentes y vigentes en lugar y tiempo, para generar una más.

3. El concepto de cultura, cultura corporativa y cultura organizacional

Cuando se pretende abordar el concepto de cultura organizacional es importante revisar varios aspectos; el primero de ellos es revisar y analizar la definición de cultura desde la antropología, sabiendo que es ésta, la que se ha ocupado de él, de su definición y la que ha ido al campo a estudiarla; el segundo es comprender su uso y sus definiciones dentro de la organización y, el tercer aspecto es revisar la forma en que este concepto se ha introducido a las diferentes teorías organizacionales. Lo que es más pertinente en este texto y en el contexto específico del trabajo es comprender la noción de cultura para ocuparse de su influencia en el pensamiento administrativo contemporáneo

3.1 Cultura

Como primer asunto, definir el concepto de cultura desde la antropología requiere acercarse a múltiples autores, corrientes, escuelas, enfoques y a casi infinitas posibilidades de abordarlo; sin embargo, Keesing [KEE83] hace una clasificación básica de dos escuelas principales de pensamiento y sus definiciones de cultura, escuelas que se revisan aquí de manera general.

Una de esas escuelas ve la cultura como *sistema sociocultural*, es decir, que ve la cultura como un componente social que se manifiesta en el comportamiento y los productos del comportamiento de las personas de una sociedad; la otra escuela, concibe la cultura como un *sistema de ideas* y entiende que hay un sistema social y una cultura que son independiente pero que se relacionan e interaccionan, donde la cultura está en el espíritu y en la mente de sus portadores y se manifiesta en productos, procesos y estructuras de dichos portadores.

El principal representante del enfoque funcionalista desde la antropología es Malinowski [MAL84] quien define la cultura como “el conjunto integral constituido por los utensilios y bienes de los consumidores, por el cuerpo de normas que rige los diversos grupos sociales, por las ideas y artesanías, creencias y costumbres.”

Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"
Vol. 2- N 2/enero-diciembre 2007
<http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

Geertz representante del enfoque simbólico es retomado por varios autores que se interesan por la cultura organizacional ya que dice que “El hombre es un animal suspendido en lienzos de significados que él mismo ha tejido, el conjunto de estos lienzos es lo que yo llamo Cultura”; propone además, a la cultura como “Un patrón histórico y transmitido de significados integrados en símbolos, un sistema de ideas heredadas expresadas y desarrolladas mediante el conocimiento de las actitudes hacia la vida, la cultura es el tejido de significados en términos de los cuales los seres humanos interpretan su experiencia y orientan sus acciones”.

3.2 Cultura organizacional y cultura corporativa, dos perspectivas desde las teorías administrativas contemporáneas

Ahora bien, el concepto de cultura en las organizaciones también tiene básicamente dos posiciones fuertes, una de ellas es la del radical humanismo que habla de la *cultura*

Citación del artículo: Restrepo González, I. (2007). ¿Cómo ha influido la noción de cultura organizacional en las teorías organizacionales contemporáneas? *Revista Psicoespacios*, Vol. 2, N. 2, pp. 3-26. Disponible en <http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"
Vol. 2- N 2/enero-diciembre 2007
<http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

organizacional y la otra, es la *cultura corporativa*, que hace referencia a una posición derivada de la posición funcionalista que está presente en las ciencias sociales.⁴

La definición funcionalista de cultura, asegura que en las organizaciones existe cultura y que ésta debe gestionarse; es decir, que los administradores deben "administrar" la cultura de los empleados de la organización, sus pautas de actuación, su comportamiento, sus valores, entre otros aspectos; a esta concepción de cultura se le ha denominado cultura corporativa.

Por otro lado la cultura organizacional, vista desde el radical humanismo, entiende que de existir cultura en la organización, ésta no está separada de la macrocultura de la sociedad en la que está inmersa la organización, sino que, por el contrario, se entiende que las organizaciones son el espacio en el que interactúa un grupo de personas que viene con características de su macrocontexto que son afectadas y adaptadas por las condiciones internas de la organización.

Se puede entonces usar la metáfora de la cultura para definir la cultura de una organización, como dos espacios entre los cuales existen algunas semejanzas, desde esta perspectiva se usa el concepto de cultura para decir cultura organizacional, como una

⁴ Que para el caso hace se encuentra dentro de la escuela que concibe la cultura como un sistema sociocultural, representado especialmente por Malinowski, puede revisarse: MALINOWSKI B. Una teoría científica de la cultura. Madrid: Sarpe, 1984.

Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"
Vol. 2- N 2/enero-diciembre 2007
<http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

semejanza, como una comparación, como una imagen o símbolo de lo que sucede dentro de un colectivo humano. El concepto de cultura organizacional puede usarse como metáfora para decir que en la microsociedad de la organización se representan algunos elementos de la macrocultura de la sociedad.

En palabras de Bermúdez [BER07] “en el enfoque radical humanista admite que se puede comparar a la organización contemporánea con la sociedad en miniatura y, que se puede inferir por analogía, comparación y metáfora, que efectivamente está allí una cultura o realmente una subcultura construida con el material de la cultura de la sociedad en donde está inscrita dicha organización; es una metáfora, en comparación con la cultura de la sociedad donde existen unos valores, creencias y pautas de comportamiento relativamente uniformes”.

Para concluir, a partir de estas dos perspectivas se atraviesan las diferentes definiciones de cultura desde la antropología y también se retoman los conceptos para construir definiciones de cultura organizacional desde la psicología organizacional. Chiavenato y Schein son dos de los autores que han definido cultura organizacional según esas concepciones previas de cultura.

Schein [SCH88], declaró que “se puede definir la cultura como un patrón de supuestos básicos; inventados, descubiertos o desarrollados por determinado grupo; mientras aprende a

Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"
Vol. 2- N 2/enero-diciembre 2007
<http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

manejar sus problemas de adaptación externa e integración interna; que ha funcionado suficientemente bien para considerarse válido y, por tanto se debe enseñar a los nuevos miembros como forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con dichos problemas”.

Para Chiavenato [CHI99], por ejemplo, “La cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidas por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización. La cultura respalda la mentalidad que predomina en una organización”. Como ellos diferentes autores se han ocupado del concepto de cultura y su traslado a las organizaciones, por esto se encuentran diferentes definiciones en textos de administración, gerencia y psicología organizacional.

4. Conclusiones y recomendaciones

Básicamente, para concluir se puede decir que al hablar de cultura en las organizaciones, existen las dos corrientes mencionadas de cultura organizacional y de cultura corporativa; dependiendo de la perspectiva que se tome, se puede observar su influencia en las teorías administrativas del momento.

20

Citación del artículo: Restrepo González, I. (2007). ¿Cómo ha influido la noción de cultura organizacional en las teorías organizacionales contemporáneas? *Revista Psicoespacios*, Vol. 2, N. 2, pp. 3-26. Disponible en <http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

Recibido 12. 06. 2007
Arbitrado 25. 07.2007
Aprobado 17. 08.2007

Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"
Vol. 2- N 2/enero-diciembre 2007
<http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

Desde el enfoque radical humanista es posible apoyarse en ciencias como la antropología, la sociología y la psicología; estas ciencias ayudan en la comprensión de las organizaciones complejas, en la configuración de sus estructuras e interacciones, en el develar del también, sujeto complejo y empleado integral al darle prioridad absoluta al hombre.

Aceptar la postura del radical humanismo es aceptar la fundamentación epistemológica del concepto de cultura, es aceptar el desarrollo de una comunidad dentro de la organización que se modifica debido a sus propias dinámicas internas y que se transforma debido a la coexistencia de personas y su propia socialización.

Por otro lado, aceptar la postura funcionalista, significa aceptar la posición de "útil" que tiene la cultura, de herramienta que se usa para lograr los objetivos de la organización, para calificar las acciones de sus empleados y para enculturizar en pro del beneficio de la empresa. Aceptar, significa hacer de la cultura una variable que puede gestionarse, como afirma Bermúdez [BER07].

Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"
Vol. 2- N 2/enero-diciembre 2007
<http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

La cultura corporativa actualmente, obedece al *Boom* y al éxito de algunas organizaciones que se han servido de conceptos psicológicos como: motivación, procesos cognitivos y paradigma del procesamiento de la información, entre otros, pero que requieren una profundización trascendental en el sentido antropológico.

Se debe señalar también que referirse a cultura no es referirse a técnicas ni a prácticas institucionales, sino a reales consensos y a la legitimación del grupo humano que constituye la organización, es aceptar la no renuncia de principios básicos humanos y la no imposición de paradigmas de producción.

De hecho, hablar de cultura en las organizaciones, es una posibilidad que se da sólo en términos metafóricos y no en su rigurosa concepción; hablar de cultura en las organizaciones es hablar de un reproducción o imitación de la realidad social de los empleados, una imitación que muchas veces se da más por el afán de vinculación y de inscripción social que no por convencimiento desde la cultura del individuo.

La cultura corporativa, es quizá un intento de las ciencias sociales por entender las lógicas administrativas que ha caído en el pragmatismo por la falta de comprensión y el desconocimiento de aspectos de fondo que tratan las ciencias sociales y humanas y que es momento de revisar. La cultura tal vez pueda llamarse más bien "cultura de la empresa"

22

Citación del artículo: Restrepo González, I. (2007). ¿Cómo ha influido la noción de cultura organizacional en las teorías organizacionales contemporáneas? *Revista Psicoespacios*, Vol. 2, N. 2, pp. 3-26. Disponible en <http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

Recibido 12. 06. 2007
Arbitrado 25. 07.2007
Aprobado 17. 08.2007

Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"
Vol. 2- N 2/enero-diciembre 2007
<http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

cultura que permite que un grupo posea características comunes y formas de percibir y representar el mundo similares.

Ahora, la recomendación es una invitación a la psicología organizacional para que piense el mundo y la organización con una visión integral y compleja, más allá de las mágicas soluciones y del condicionamiento de los empleados; una invitación a poner de manifiesto las capacidades de los empleados sin negar sus orígenes y su fundamento y sustento cultural.

Es posible además, acercarse y revisar la noción de cultura organizacional desde la opción que brinda la metáfora, como un recurso para acercarse a la comprensión de fenómenos actuales y complejos, como un recurso que puede permitir la explicación de tal noción. No se puede negar que describir una cosa como otra, es decir, la cultura de la organización, como la cultura, es una posibilidad humana dada por el lenguaje y esa posibilidad humana se aplica a éste caso.

A partir de lo desarrollado en este trabajo se presenta como posibilidad para abordar el tema de cultura organizacional, la dimensión ética tanto del psicólogo que está en la organización como de la psicología aplicada al ámbito de las organizaciones, la dimensión estética y sensible frente a lo humano y su riqueza y, la dimensión epistemológica

Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"
Vol. 2- N 2/enero-diciembre 2007
<http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

en su sentido cognoscitivo y de saber; se propone profundizar en el concepto y comprenderlo en su sentido amplio y complejo.

Referencias

[BER05] H. Bermúdez, “La organización contemporánea: ¿Una caja de Pandora? Algunas nociones acerca de las organizaciones desde la Antropología y la Sociología”. En: *Revista Ad-minister*. Universidad EAFIT, Medellín No. 6 (enero-junio 2005)}

[BER07] H. Bermúdez, Conversatorio, “La cultura organizacional”, Institución Universitaria de Envigado. Mayo 2007.

[CHI99] I. Chiavenato, “Introducción a la teoría general de la administración” México: McGraw Hill, 1999. p.164.

[FUR01] A. Furnham, “Psicología Organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones”. México: Oxford, 2001.

Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas "PSICOESPACIOS"
Vol. 2- N 2/enero-diciembre 2007
<http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

[GEE88] C. Geertz, "La interpretación de las culturas", Barcelona, España: Gedisa, 1988.

[JIM06] O. Jiménez, "Seminario teorías administrativas". En: SEMINARIO ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL (2006: Medellín). Memorias de la especialización en psicología organizacional. Medellín: Universidad de San Buenaventura, 2006. p 91.

[KEE83] R. Keesing, "Teorías de la cultura". En: Lecturas de Antropología Social y Cultural. La cultura y las culturas. Valladolid: Simancas 1993p. 43 – 74.

[MCG94] McGREGOR, Douglas. "El lado humano de las organizaciones", Colombia: McGraw-Hill, 1994

[MAL84] B. Malinowski, "Una teoría científica de la cultura". Madrid: Sarpe, 1984.p. 56

[MAS79] A. Maslow, "El hombre autorrealizado. Hacia una Psicología del Ser", España: Kairós. 1979.

25

Citación del artículo: Restrepo González, I. (2007). ¿Cómo ha influido la noción de cultura organizacional en las teorías organizacionales contemporáneas? *Revista Psicoespacios*, Vol. 2, N. 2, pp. 3-26. Disponible en <http://www.iue.edu.co/revistas/iue/index.php/Psicoespacios>

Recibido 12. 06. 2007
Arbitrado 25. 07.2007
Aprobado 17. 08.2007

[OUC82]]W. Ouchi, "Teoría Z", México: Fondo educativo interamericano. Original, 1982.

[RES07]]I. Restrepo, "La noción de cultura organizacional y su influencia en las teorías organizacionales contemporáneas", Envigado: Trabajo de grado para optar al título de psicóloga, 2007. p.36.

[SCH88]]E. Schein, "La cultura empresarial y el liderazgo". España: Plaza & Janes S.A., Esplugues de Llobregat, 1988.