

Reflexiones Acerca del Estudio del Estado de Arte de la Producción Académica Sobre Cultura Organizacional:

Caso Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá 2000 - 2007*

Mauricio Alfonso Muñoz Ramírez**

* Este artículo de reflexión toma como referente el trabajo de grado titulado "Estado de arte de la producción académica sobre cultura organizacional en la Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá 2000 – 2007", presentado por el autor, dentro del Programa de Maestría en Docencia e Investigación de la Universidad Sergio Arboleda.

** Administrador de Empresas, UPTC (Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia) Sede Chiquinquirá. Especialista en Docencia e Investigación de la Universidad Sergio Arboleda Bogotá. Experiencia docente de seis años, asesor, jurado y director de trabajos de grado de estudiantes de los Programas de Contaduría y Administración de Empresas de la UPTC Chiquinquirá. Miembro del Grupo de Investigación Hecos y director de la línea de Investigación: "Cultura Organizacional y Responsabilidad Social".

Resumen

El acercamiento al estado de arte de la producción académica sobre cultura organizacional, en un espacio específico como la Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá, período 2000 – 2007, lleva implícita diversas connotaciones. En efecto, este artículo presenta unas breves reflexiones en relación con esta experiencia.

En primera instancia, se identifican los componentes esenciales dentro del proceso de investigación documental, pertinentes para el caso en referencia. A continuación, se determinan algunos de los elementos conceptuales más destacados sobre cultura en el contexto de una organización y su conexión con la toma de decisiones. De manera paralela, la exploración demuestra cómo el término cultura (corporativa, empresarial u organizacional), se desarrolla en el campo administrativo en forma superficial.

La búsqueda en mención, a propósito de la injerencia de la cultura organizacional en la consolidación de una organización, permitió una aproximación a siete estudios que en su conjunto muestran una cultura organizacional influida por la comunicación y el cambio organizacional. La revisión de cada uno de ellos aportó elementos de análisis que encuentran como ejes la toma de decisiones, el liderazgo y la innovación tecnológica.

Finalmente, se enfatiza en la importancia de este tipo de trabajos de exploración documental en el campo de la cultura organizacional, dados sus aportes tanto en el campo teórico del tema, como en la consolidación de las organizaciones.

Palabras clave

Estado de arte, cultura, organización, cultura organizacional, investigación documental, fase descriptiva, cambio organizacional, comunicación organizacional, Administración de empresas, Universidad Nacional.

Reflections on Studying the State of the Art of Academic Production about Organizational Culture: Universidad Nacional Bogotá, 2000 - 2007 Case

Abstract

Approaching the state of the art of the academic production on organizational culture, in a specific setting like the Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 2000 – 2007 period, has implicit and diverse connotations. In fact, this article presents some brief reflections concerning this experience.

First of all, the essential components involved in the process of the documental research of the case in reference are identified.

Then, some of the most relevant conceptual elements about culture in the context of an organization are determined in terms of their connection with decision making process. In a parallel way, the exploration shows how the term 'culture' (corporative, managerial or organizational) is developed in the administrative field in a superficial manner.

The above mentioned search, considering the influence of the organizational culture in strengthening an organization, let an approach to seven studies which as a whole describe an organizational culture influenced by organizational change and communication. Reviewing each study provided analysis elements whose center has topics such as

decision making, leadership and technological innovation.

Finally, the importance of this type of documental exploration studies in the field of organizational culture is emphasized, based on its contributions both in the theoretical foundation of the topic and in strengthening organizations.

Key words

State of the art, culture, organization, organizational culture, documental research, descriptive phase, organizational change, organizational communication, business administration, Universidad Nacional.

Introducción

Adelantar un estudio del estado de arte de la producción académica referida a la cultura organizacional, en la Universidad Nacional de Colombia, período 2000 – 2007, es un proceso que lleva implícitos elementos de tipo estructural, y desde luego aspectos de contenido que le aportan a la construcción teórica sobre el tema.

En este artículo se presenta de manera alterna las implicaciones de forma, propias de una investigación documental, pertinente para el estudio en referencia, así como los caracteres que en el componente teórico surgen, a propósito de lo que sobre cultura organizacional se ha explorado en el espacio y el tiempo en mención. De igual forma, con base en la selección de siete estudios investigativos, con sus producciones específicas, se identifican

aportes valiosos dentro de una construcción teórica de carácter permanente, en términos de la cultura organizacional, y su papel en relación con la comunicación y el cambio organizacionales.

En primer término, cabe resaltar que de acuerdo con los aportes de Consuelo Hoyos Botero (2000), en el libro "Un Modelo de Investigación Documental, Guía Teórico-Práctica sobre construcción de Estados de Arte", resulta fundamental desarrollar una fase descriptiva. Ésta comprende una exploración documental que se realiza con el fin de dar cuenta de los diferentes tipos de estudios que se han efectuado sobre el tema y subtemas, cuáles son sus referentes disciplinares y teóricos, con qué tipo de sujetos se han efectuado, bajo cuáles delimitaciones espaciales, temporales y contextuales se han llevado a cabo, qué autores las han asumido y qué perspectivas metodológicas se han utilizado. La autora también señala la importancia de la investigación

documental en el fomento del sentido crítico y apreciativo de la realidad, lo cual, desde luego, hace parte de la esencia del tópico en cuestión.

De otra parte, hay que anotar que en el caso de la construcción teórica sobre el tema de cultura organizacional, se encuentra bibliografía más referida a verla como un factor importante en la consolidación empresarial, pero de poco desarrollo dentro de los textos de administración. Por ende, este acercamiento al estado de arte de la producción académica sobre cultura organizacional en la Universidad Nacional Sede Bogotá 2000 – 2007 aporta unos primeros elementos de análisis que propenden por rescatar el lugar de relevancia que ocupa esta temática en los espacios universitarios y organizacionales.

Dentro del camino recorrido, el artículo presenta algunas de las miradas conceptuales sobre cultura y organización, dentro de una compleja red de posibilidades; en especial, se enfatiza en aquellas referidas a la cultura organizacional, la toma de decisiones y el liderazgo.

Es de advertir que, a propósito de los siete estudios seleccionados, dos criterios, en especial, motivaron tal enfoque; de un lado, el acercamiento específico a lo desarrollado en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional 2000 – 2007, y de otro, la relación directa entre los trabajos escogidos y las temáticas de cambio y comunicación organizacionales. En este artículo se presenta una sucinta relación de caracteres y aportes más significativos de cada uno de estos trabajos investigativos.

A partir de los estudios explorados, y con

base en los temas y subtemas identificados, dentro de la cultura organizacional, se pudo establecer cómo los autores no se basaron en los comportamientos de los miembros de las diferentes organizaciones. El cambio se asimiló desde una innovación tecnológica en busca de resultados organizacionales y no particulares de quienes en la organización forman y entienden la cultura organizacional.

De igual forma, todas las organizaciones sometidas a factor de cambio, consideraron la competitividad como un imperativo ante las exigentes circunstancias del entorno. Se contemplan estrategias gerenciales de cambio, como por ejemplo: reingeniería, planeación estratégica, gerencia de calidad total y cambio cultural. Finalmente, se pudo identificar el papel protagónico que debe afrontar el encargado de la comunicación organizacional, en la importante función que debe cumplir, como la de conocer la cultura de la organización en la que trabaja, ya que ésta determina las pautas de comunicación del sistema.

Construcción de estado de arte: implicaciones

La descripción de la productividad académica de la Universidad Nacional, pretende conocer la aplicabilidad de las bases teóricas sobre cultura organizacional desarrolladas en un período de tiempo, frente al enfoque interdisciplinar de manejo del cambio por medio de la innovación tecnológica y la comunicación como enlace para construir cultura a nivel organizacional.

La investigación documental llamada comúnmente “Estados de Arte” permitió,

para el caso de la producción académica en el tema de "Cultura Organizacional", recopilar materia prima que sirva de insumo para el desarrollo de líneas de investigación en este tema y para la consolidación de semilleros, donde los estudiantes participen y se formen como investigadores.

La construcción de estados de arte es un ejercicio que implica no sólo un compromiso personal, profesional y ético, sino que se convierte también en una intervención teórica, epistemológica, y metodológica por excelencia para el colectivo participante. Según Consuelo Hoyos Botero (2000, p. 49), "el estado de arte es una investigación documental mediante la cual se realiza un proceso en forma de espiral sobre el fenómeno previamente escogido, que suscita un interés particular por sus implicaciones sociales o culturales y es investigado a través de la producción teórica constitutiva del saber acumulado, que lo enfoca, lo describe, y lo contextúa desde distintas disciplinas, referentes teóricos y perspectivas metodológicas."

La fase que se desarrolla en relación con la producción académica de la Universidad Nacional, en el tema en cuestión, es la descriptiva, principalmente inductiva porque va de lo particular a lo general.

Dentro de ésta son claves actividades, tales como: revisión documental, recolección y descripción del material según factores e indicadores consolidados en las fichas F1 (bibliográfica), F2 (ficha descriptiva), y F3 (ficha sinóptica), que se constituyen en el aporte al núcleo temático de cada uno de los trabajos revisados.

El proceso adelantado, en cuanto a la fase descriptiva, comprende la exploración documental que se realiza con el fin de dar cuenta de los diferentes tipos de estudios que se han efectuado sobre el tema y subtemas, cuáles son sus referentes disciplinares y teóricos, con qué tipo de sujetos se han efectuado, bajo cuáles delimitaciones espaciales, temporales y contextuales se han llevado a cabo, qué autores las han asumido y qué perspectivas metodológicas se han utilizado.

El objetivo de la fase descriptiva consiste en extractar de las unidades de análisis que para el caso específico de estudio se constituye en el material documental: "tesis de grado en pregrado y posgrado en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Colombia", los datos anteriormente enunciados y someterlos al proceso de revisión, reseña y descripción.

Esta metodología propone actividades tales como la revisión documental que se fundamenta en los trabajos de grado y de postgrado del programa Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Colombia sede Bogotá, cuya temática se relaciona con la cultura organizacional y que se han realizado en el período 2000 - 2007.

Dicha revisión se presenta según los factores e indicadores caracterizados, mediante la utilización de las fichas F1, F2, F3, ya referidas.

De otra parte, se realiza la revisión por núcleos temáticos que da cuenta de cómo se seleccionaron las tesis, qué in-

formación se consignó en las fichas, qué problemas de enfoque y de método se presentaron, qué ajustes fueron necesarios, qué preguntas y dudas se generaron en el quehacer de la revisión y qué ajustes se aplicaron a la metodología.

Cultura: diversas miradas.

El concepto de ‘cultura’, ampliamente discutido en cuanto a su naturaleza y su uso, se erige como componente esencial dentro de la exploración documental relacionada con cultura organizacional. Dado ese carácter diverso, conviene referir aquellas miradas que están enfocadas, en especial, en el ámbito organizacional.

Según Tylor (1871, 1958, Vol.1, p.1), cultura, en su sentido etnográfico, “es ese ininteligible de conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras aptitudes y hábitos que el hombre adquiere como miembro de la sociedad”. Esta concepción pluralista y relativista de la cultura, consecuencia de la “revolución de Boas” en antropología, caracterizó el pensamiento antropológico durante casi medio siglo, luego se reavivó el interés por las teorías universalistas.

Para Kroeber y Kluckhohn (1952, p. 181), “La cultura radica en formas de comportamiento, explícitas o implícitas, adquiridas y transmitidas mediante símbolos y constituye el patrimonio singularizado de los grupos humanos, incluida su formación en objetos; el núcleo esencial de la cultura son las ideas habituales (es decir, históricamente formadas y seleccionadas) y, especialmente, los valores afines a ellas; los sistemas de culturas, pueden ser estimados, por parte, como productos de la acción, y por otra, como elementos condicionantes de la acción posterior”.

Esta teoría general da mayor importancia al estudio de los modelos, formas, estructuras y organización culturales que a los diversos elementos de la cultura y al contenido de la misma. Los modelos culturales tienden a permanecer como conjuntos organizados de costumbres, a pesar de los cambios de los elementos culturales.

Radcliffe-Brown (1952) desarrolló la antropología social, que sirvió de base para separar el estudio comparado de las “estructuras sociales” de la etnología y de la antropología cultural, que examinan las culturas de manera comparativa o histórica. Es definida como una red o sistema de relaciones sociales que incluye a los grupos sociales persistentes, a las clases sociales y funciones sociales diferenciadas. Como hipótesis de trabajo, supone que cada sistema estructural es una unidad funcional, cuyos componentes contribuyen todos de manera armoniosa a su existencia y continuidad.

El paralelismo formal entre la teoría de los modelos de cultura y la de la estructura social, permite definir que ambas son holísticas, en el sentido de que tratan de encuadrar todos los aspectos de la sociedad y la cultura: derecho, política, economía, tecnología, parentesco, y organización social, arte, literatura, lenguaje, religión, filosofía.

La diferencia entre los dos conceptos no reside en que uno sea una abstracción y el otro sea una unidad de conducta concreta y observable, pues tanto una como otra son abstracciones de regularidades observadas en el comportamiento real, sean esas regularidades implícitas e inconscientes, sean explícitas y verbalizadas.

Ahora bien, en cuanto a la organización social de la cultura, se pueden estudiar las formas culturales o las estructuras sociales de las aldeas, ciudades, regiones, naciones o civilizaciones, así como profesiones, clases sociales, castas, sectas religiosas o de cualquier clase de grupos que las posean, también puede establecerse la interrelación de formas y estructuras en grupos de distintos tamaños y composición.

Al avanzar hacia el nuevo estructuralismo, Levi-Strauss (1953, 1963, p. 295) señala que 'cultura' "es un fragmento de la humanidad que, desde el punto de vista de la investigación de que se trate y de la escala en que esa investigación se lleve a cabo, presenta diferencias significativas con respecto al resto de la humanidad".

Con base en las anteriores alusiones, se deduce y ratifica lo que Edgar Morin (1974), comparte acerca de cultura, cuando afirma que ésta no aparece en el escenario administrativo en la década de los ochenta, como tal, sino que ha sido objeto de estudio de la antropología desde antes del siglo XIX, y este concepto ha pasado por tres fases importantes a lo largo del tiempo: Lingüística, Sociopolítica y Científica.

La evolución conceptual del término cultura ha incidido, desde luego, en el ámbito organizacional. Kotter y Heskett (1992) encontraron que para fortalecer el desempeño, la cultura necesitaba coincidir con la estrategia de la compañía.

De acuerdo con Antonio Barba (1999), la cultura, a partir de la década de los ochenta, puede ser estudiada desde

tres perspectivas: como variable externa e importada a la organización por sus propios miembros, como algo que se desarrolla en la organización y es equivalente a la organización informal, y como el trabajo en sí mismo, la tecnología, la estructura formal, el lenguaje cotidiano, los mitos, las historias o el lenguaje especializado.

Ouchi (1981) estableció a la cultura organizacional como los símbolos, ceremonias y mitos que comunican los valores y creencias de la organización a sus empleados. Como complemento a esta posición, Schein (1985) propone que la cultura sea entendida como tres cosas diferentes: artefactos, valores y supuestos. Los artefactos representan la superficie de la cultura, siendo los aspectos visibles y tangibles de la actividad cultural.

Los valores están representados por los principios sociales, filosóficos, metas y estándares con un valor intrínseco. Finalmente, la esencia de la cultura está representada por supuestos o creencias con respecto a la realidad y a la naturaleza humana. (Gámez Castélum, 2007, p. 72).

De otro lado, Geert Hosftede, Neuijen, Daval Ohayv y Sanders (1990) establecieron una diferencia importante: los valores compartidos no son los mismos que los valores aceptados. Los aceptados provienen de la organización, mientras que los compartidos provienen de aspectos demográficos que poseen los miembros de la organización.

La cultura como control organizacional, está relacionada con el desempeño organizacional; en este enfoque, se expresa que las organizaciones con culturas fuer-

tes, bien desarrolladas, es una característica importante de las organizaciones con desempeños notables. El término cultura fuerte quiere decir que la mayor parte de los directivos y empleados comparten un conjunto de valores y métodos para llevar a cabo negocios firmes.

Organización, cultura y toma de decisiones

En primera instancia, hay que advertir que las organizaciones asumen formas, según las culturas donde se encuentran inmersas.

Por ejemplo, las culturas latinas ponen mayor significado en el temperamento, la comunicación y las destrezas sociales en el seno de la organización. En el tipo latino de organización están incluidos países como Francia, Italia, España. Se identifican caracteres como: alta centralización, estratificación rígida, desigualdades pronunciadas, altos niveles de conflicto y áreas de incertidumbre. (Gámez Castellum, 2007, p. 89).

La aplicación del concepto de cultura en el ámbito empresarial es nueva y permite a la gerencia percibir y mejorar las organizaciones. La mayoría de los autores se refieren a la cultura organizacional con las Ciencias Sociales como con las ciencias de la conducta. Davis (1993) dice que "la cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad comprende sus pensamientos conscientes".

Schein (1998), afirma que el arraigo de la cultura es un proceso docente. Los miembros de la organización se enseñan

mutuamente los valores, creencias, expectativas y comportamientos preferidos en la organización.

La cultura de una organización procede de la filosofía del fundador, esto interviene en el criterio que se utiliza en la contratación.

Las acciones de la alta dirección, establecen el clima general de lo que es una conducta aceptable y de lo que no lo es. La forma en que se socializará a los empleados depende tanto del grado de éxito logrado en el ajuste de los valores de los nuevos empleados con los de la organización.

Uno de los modelos más recientes, de acuerdo con Hatch (1993), describe la cultura de la organización como algo dinámico, donde los supuestos, los valores, los artefactos y los símbolos interactúan en procesos culturales relacionados con manifestaciones, realización, simbolismo e interpretación. En cuanto a las manifestaciones, los supuestos culturales se revelan en las percepciones, los conocimientos y las emociones de los miembros de la organización. Respecto de la realización, las percepciones, los conocimientos y las emociones se transforman en artefactos tangibles. Los artefactos pueden incluir ritos, rituales, mitos y relatos.

En el simbolismo, los artefactos concretos adquieren un significado simbólico. Y en relación con la interpretación, el significado de los procesos está determinado por las personas que están dentro y fuera de la organización.

Con base en lo expuesto, la toma de decisiones cobra importancia en la medida

en que el fin último de los sistemas organizacionales es servir como herramienta para tal fin. De una correcta e incorrecta toma de decisiones depende la forma en que una organización evolucione y logre o no el éxito organizacional. El análisis de este proceso implica la exploración de niveles, clases y modelos individuales e institucionales.

Respecto de los niveles, conviene afirmar que es estratégica cuando determina los objetivos, políticas y recursos de una organización. De igual forma, se presenta el control administrativo en términos de la eficiencia y eficacia en el uso de los recursos y la identificación del trabajo de las unidades operativas. En relación con el nivel de discernimientos, se evalúa las nuevas ideas para los productos y servicios, las maneras de informar nuevos conocimientos y las formas de tratar la información dentro de la organización. Adicionalmente, el control operante se evidencia a través de la identificación de las tareas específicas instituidas en los niveles de mediana y alta gerencia.

Es de anotar que las decisiones pueden ser no estructuradas, estructuradas y semiestructuradas. Las primeras se presentan cuando quien toma las decisiones debe instaurar los criterios, la evaluación y los puntos de vista para la definición del problema; además, no cuentan con un medio definido.

Son estructuradas si son iterativas, habituales y cuentan con un procedimiento definido para tomarlas, de forma que cada vez que se exteriorizan no se manejan como si fueran nuevas. Las semiestructuradas se presentan cuando sólo parte del problema tiene una respuesta

ya definida y suministrada por un procedimiento que es aceptado.

La toma individual de decisiones no es un proceso simple, se encuentra restringido por metas, características sociológicas y marcos de referencia de quien toma las decisiones.

Los sistemas deben ser trazados de forma que brinden un verdadero apoyo a la toma de decisiones y faciliten diferentes opciones para manejar la información y evaluarla; deben apoyar los estilos personales y adicionalmente ser cambiados conforme las personas aprenden y aclaran sus valores.

Entre los modelos para la toma de decisiones, se destacan: el racional, que toma el comportamiento humano como cimiento y con la idea de que las personas llevan a cabo cálculos o adaptaciones seguras que maximizan el valor bajo ciertas restricciones. El de satisfacción, considera que las personas evitan alternativas nuevas e inseguras y en vez de esto, confían en reglas ciertas y examinadas. El de selección afirma que las personas y las instituciones tienen metas beligerantes, lo que las lleva a solventar entre políticas que contienen varias mezclas en conflicto. Adicionalmente, el modelo Psicológico sostiene que todos aquellos que toman decisiones prefieren metas pero suspenden en cuanto a la compilación y evaluación de la información. Los pensadores sistemáticos atribuyen un orden en conocimiento y evaluación. Los intuitivos usan modelos y perspectivas doctadas para evaluar la información.

De la misma manera, se presentan modelos de tipo institucional, entre los cuales se encuentran: el burocrático, el político,

el bote de basura, enmarcados dentro de la nueva teoría institucionalista, la cual está en contraposición al enfoque racional, que principalmente es utilizado por las organizaciones.

Siete estudios: múltiples aportes

Los trabajos, motivo de estudio en el campo de la cultura organizacional, fueron en su orden:

- “*Conceptualización y propuesta del manejo de la cultura organizacional gerencial frente a los negocios inteligentes y herramientas de toma de decisiones*”. Autor: Bueno Mendoza, Luz Adriana. Dir. Carlos Cortés Amador. Tesis de Magíster en Administración. Posgrado de Administración (Ciencias Económicas y Administrativas), 2000. 4.1 B928c.

En esencia, apunta a la identificación de los elementos básicos utilizados en la experiencia adquirida por Oracle y Unisys de Colombia, quienes han implementando diferentes proyectos de cambio organizacional con innovación tecnológica. Esta experiencia se centra en el área de sistemas de gestión de bases de datos y enlaces tecnológicos en Latinoamérica y su utilidad en la toma de decisiones. El modelo se desarrolla basado en los resultados obtenidos al aplicar una encuesta a 24 consultores responsables de la implementación de proyectos de Negocios Inteligentes.

- “*Relación entre cambios tecnológicos y cultura organizacional en una empresa manufacturera estudio de caso: Planta productora de jugos de Bavaria S.A.*” Autor: Duque Bojacá, José Fernando; Dir. Carlos Cortés

Amador. Tesis Magíster en Administración. Posgrado de Administración (Ciencias Económicas), 2000. 4.1 D946r.

El proyecto presenta el planteamiento de una metodología que permita reducir el impacto en la cultura organizacional al realizar cambios tecnológicos al interior de la empresa; propone que es necesario desarrollar dispositivos, como son la gerencia de procesos y la gestión tecnológica, validados en la cultura organizacional, los cuales permitirán permear los cambios planteados. Si la organización no está preparada es necesario realizar la medición de elementos facilitadores que permitan adecuar la organización, entre los cuales se utilizaron: la motivación, el liderazgo, la inteligencia emocional, el lenguaje y la comunicación.

- “*Identificación de la cultura organizacional en una muestra de hospitales de Bogotá*” 2001. Autor: Quintero Peña, Sandra Patricia. Dir. Acosta Riaño Carlos Alberto. Tesis pregrado Administración de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas. Carrera de Administración de Empresas.

Trabajo de campo, en el cual se aplicó el formato denominado Registrador o Descriptor de Percepciones Culturales (RPC), compuesto por 35 preguntas, que tenían como fin recoger información que ayudara a formar un perfil de la cultura organizacional existente en una muestra de hospitales del sector público, que estuvieran en proceso de reestructuración o de cambio, para posteriormente realizar comparaciones y extraer de allí una serie de conclusiones.

- “Análisis de la comunicación y de la variable de la cultura organizacional en la reorganización de la Facultad de Medicina”. Autor: Otálora Rodríguez Yimy Nicolás. Dir. Gómez Jairo. Facultad de Medicina. Tesis pregrado Administración de Empresas. Facultad Ciencias Económicas. Carrera de Administración de Empresas, 2002.

Analiza las nuevas predisposiciones y cambios dinámicos que exigen que las organizaciones tanto públicas como privadas, se rivalicen en la urgente necesidad de ubicarse hacia los avances tecnológicos. Las organizaciones son el enunciado de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de indisoluble cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o por lo contradictorio, como cualquier organismo encerrarse en el marco de sus límites formales.

- “Influencia de la cultura organizacional de la Universidad en la formación del alumno”. Autor: Pinzón Schneider. Dir. Suárez Montañés Roberto, Cabuya Montaño Alberto. Tesis Magíster en Administración. Facultad de Ciencias Económicas. Maestría en Administración. 2003, 4.1p. 661i.

Señala que las instituciones universitarias son creadas para transmitir y hacer realidad la educación, en cuyos brazos recae la responsabilidad. Se cuestiona qué influencia tienen los valores y principios que rigen esas organizaciones en los alumnos. Es decir, no sólo la entidad educativa da los conocimientos técnicos y científicos sino que a su vez transmite valores y principios de vida y de compor-

tamiento de los futuros miembros de la sociedad.

- “Impacto del proceso de comunicación en la construcción de Cultura Organizacional”. Autor: Carlos Alfonso Ballesteros González. Tesis de Magíster en Administración. Facultad de Ciencias Económicas. Maestría en Administración. 2005.

La metodología propuesta se fundamenta en elementos teóricos que se basan en articular un modelo de comunicación, la aplicación por medio de una estrategia de comunicación teniendo en cuenta el diseño de Mintzberg.

Luego es necesario integrar dos modelos en uno solo, que sea capaz de dar cuenta de las realidades de la organización mediante el reconocimiento de los recursos culturales de comunicación, desarrollados en el ciclo de competencias en comunicación.

- “Nociones de orden, cambio y cultura organizacional del caso de la implantación del sistema de gestión académica Universitas XXI en la Universidad Piloto de Colombia”. Autor: Otero Torres Eduardo. Dir. Suárez Rafael Orlando. Tesis Magíster en Administración. Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Administración y Contaduría. Tesis Magíster en Administración. 2006. 4.1 O874n.

Busca, a través de la descripción sistematizada del proceso de compra e implantación de Universitas XXI, herramientas para gestionar e integrar procesos académicos en la Universidad Piloto de Colombia (UPC).

Estudia la “cultura y el cambio organizacional”, como elementos que permitan iniciar un proceso de conocimiento y reconocimiento de las organizaciones en el país, desde una perspectiva compleja, integradora de la contradicción, de la multiplicidad y de la diferencia.

La metodología es planteada desde lo cualitativo. Utiliza la etnografía no en el sentido estricto; el proyecto se incorpora en esta metodología con el fin de aproximarse a los paradigmas del pensamiento del otro, privilegiando la “observación participante”, la cual involucra la propia vivencia del investigador.

Reflexión final para un trabajo posterior

Abordar el estado de arte de la producción académica sobre cultura organizacional, de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá, 2000 – 2007, exige un trabajo de investigación documental que apunta al rescate no sólo de aportes en beneficio de la construcción teórica sobre el tópico en referencia, sino que constituye un valioso aporte al constante análisis que connota el estudio de las organizaciones, tanto para el empresario, como para el investigador, que desde la academia transforma conocimiento.

La realidad teórica de la cultura organizacional, tiene los inicios desde la Escuela Humanística en la Teoría de las Relaciones Humanas y en las implicaciones de esta teoría, como contraposición a los principios de la Escuela Clásica de Taylor y Fayol.

La identificación de la cultura de una organización, dadas las pautas de comunicación del sistema, convierten al encar-

gado de la comunicación organizacional en un protagonista de primer orden en este proceso.

Si bien es cierto, el término cultura es uno de los de mayor dificultad en su definición, dada su complejidad, como lo sugiere Smircich (1983), éste connota dos sentidos fundamentales: como variable y como metáfora.

Al ser tomado como variable significa que la cultura es algo que la organización posee.

En este sentido, la cultura puede ser vista como una variable externa (cultura nacional) o como interna (cultura organizacional); y desde este último enfoque, se argumenta que es posible manejar la cultura de una organización.

Bajo esta perspectiva la productividad se puede clasificar en una visión racionalizadora y de adaptación, y una alternativa visionaria de auto organización. Como visión racionalizadora, es posible concluir de toda la productividad manifiesta que algo relevante en esta representación cultural es su construcción con ánimo instrumental, considerando por lo general un solo tipo de sentido o de valores en el proceso de decisión y la consecuente acción.

Dentro de la visión de adaptación, todas las organizaciones, tanto públicas como privadas, analizadas por los autores de cada uno de los documentos, caracterizan a la organización en la fase emprendedora, cuyo acento se pone en la creación de un producto/servicio y en la supervivencia en el mercado. La fase de colectividad presenta a una organización, que por el rápido crecimiento

empieza a adecuar una estructura con cierto grado de estabilidad, aunque conservando mucha flexibilidad e informalidad, la fase de formalización, entendida como resultado de un lento, pero continuo crecimiento, busca controlar la estructura y el entorno; ésta requiere de un orden burocrático muy acentuado.

Desde la auto organización, se tiene como punto de partida el paradigma de la complejidad para comprender lo organizacional, debido a que los valores y premisas que inspiran el análisis parten de asumir la existencia de una lógica interna en el devenir organizacional, sujeto a una trama de interacciones que no son resultado de regulaciones externas y/o

de simples propósitos trazados por los miembros de la organización adecuando para ello ciertos medios. Desde luego, éste es sólo un principio para comprender lo organizacional, pero no supone la existencia de una realidad independiente del sujeto cognoscente, que sea preciso de descubrir.

Se recomienda, a partir de la investigación que sirve como soporte de este artículo, continuar con el desarrollo de la fase descriptiva de la productividad en otras universidades públicas y privadas, con el fin de conocer la orientación teórica en el tema de cultura organizacional y ampliar este contexto, para poder luego desarrollar las fases restantes del estado de arte.

Referencias

- ADLER, N. J. (1997). International Dimensions of Organizational Behavior. 3a. Edición. Cincinnati: OH: South Western College Publishing. Tylor, Edward. Cultura Primitiva. Vol. I. Madrid: Ayuak.
- AGUIRRE, Bastan. S. A. (2002). La cultura de la empresa. Revista Malestar e Subjetividad. Brasil. Vol. 2 Nº 002.
- ALLAIRE, Y. y Firsrotu, M. E. (1992). Teorías sobre la cultura Organizacional. (1992). Aspectos teóricos, Prácticos y Metodológicos. Santafé de Bogotá: Fondo Editorial Legis.
- BALLESTEROS GONZÁLEZ, C. A. (2005). "Impacto del proceso de comunicación en la construcción de Cultura Organizacional". Tesis de Magíster en Administración. Facultad de Ciencias Económicas. Maestría en Administración UNAL.
- BEALS, R. L. y Hoijer, H. (1968). Introducción a la Antropología. 2ª. Edición. Madrid: Aguilar.
- BLANCHARD, K. y O'connor M. (1997). Administración por valores. Bogotá: Norma, 1997.
- DÁVILA, C. (2001). Teorías Organizacionales y Administración. Santafé de Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Enciclopedia Internacional, Milton Singer. (1995). Cultura: Concepto. Vol. 3. p. 298 – 309.
- HOYOS, Botero, C. (2000) Un Modelo de Investigación Documental. Guía teórico-práctica sobre construcción de estados de arte. Colombia: Librería Señal Editora.
- KLUCKHOHN, C. "Paterning in Navaho". (1968). Cultura. Citado por Beal, Ralph y Hoijer, Harry. Introducción a la Antropología. Madrid Aguilar.
- OUCHI, W. (1982) Teoría Z: Como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés. Bogotá. Edit. Norma.
- SCHEIN, E. (1989). La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Bogotá: Plaza & Janés.