

El concepto de Cultura para el análisis de las organizaciones



¿Cómo interpretarla, evaluarla y analizarla?

¿Qué aspectos del fenómeno de la cultura son más fáciles de relacionar con las organizaciones?

No hay un consenso sobre su definición

Sistema de símbolos y significados compartidos y aceptados conformado por términos, categorías e imágenes utilizados por una colectividad
(Pettigrew, 1979).

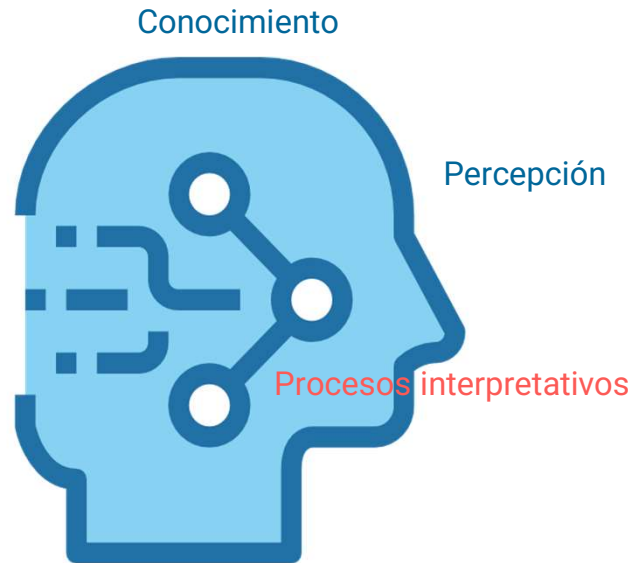
La cultura de la organización contiene símbolos, ceremonias y mitos que comunican a los individuos los valores y las creencias más arraigadas dentro de la organización
(Ouchi, 1981).

Cultura consiste en **aquellas reglas no escritas del 'juego social'**. Es la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de gente de otros Hofstede et al (2010:20).



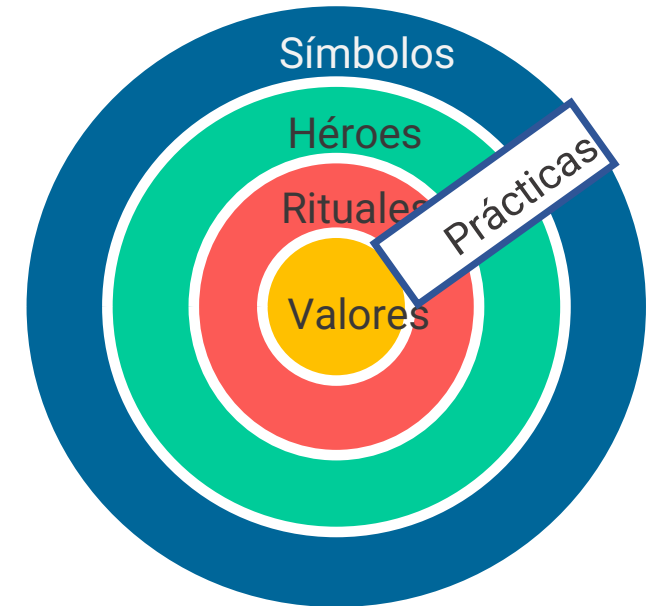
Las organizaciones como un fenómeno cultural

Las organizaciones pueden ser descritas en términos de significados compartidos, valores, creencias y símbolos. No obstante, no es posible describir a la cultura como una manifestación (100%) organizacional (Morgan, 1986)



Influencia de la cultura en los procesos interpretativos

La concepción de la realidad social es impactada por los procesos interpretativos producidos a partir de metáforas para describir hechos u ocurrencias en función a otros elementos.



Ver Hofstede et al (2010:8)

Es posible reconocer a una organización a partir de sus manifestaciones culturales

La relación entre Cultura y Organizaciones es un reflejo de dos conjuntos de imágenes sobre el orden: Aquellos asociados a las organizaciones y aquellos asociados a la cultura

La cultura es un instrumento que sirve a las necesidades biológicas y psicológicas de los humanos (Funcionalismo de Malinowski)

La cultura funciona como un mecanismo regulador adaptativo. Une a los individuos en estructuras sociales (Funcionalismo- Estructural de Radcliffe-Brown)

La cultura es un sistema de percepciones compartidas. La mente humana genera la cultura mediante un número finito de reglas (Etnociencia de Goodenough)

La cultura es un sistema de símbolos y significados compartidos, por lo que la acción simbólica requiere ser leída, interpretada o descifrada para ser entendida (Antropología Simbólica de Geertz)

La cultura es una proyección de la infraestructura inconsciente universal de la mente (Estructuralismo de Levi-Strauss)

Conceptos de “cultura” desde la Antropología

Interculturalidad
o
Gestión comparada

Cultura
corporativa

Conocimiento
organizacional

Simbolismo
Organizacional

Procesos
inconscientes y
organización

Temáticas en investigación sobre Gestión y Organizaciones

Las organizaciones son instrumentos sociales para el cumplimiento de tareas (Teoría de la Escuela Clásica)

Las organizaciones son organismos adaptativos que existen a partir de los procesos de intercambio con el entorno (Teoría de la Contingencia)

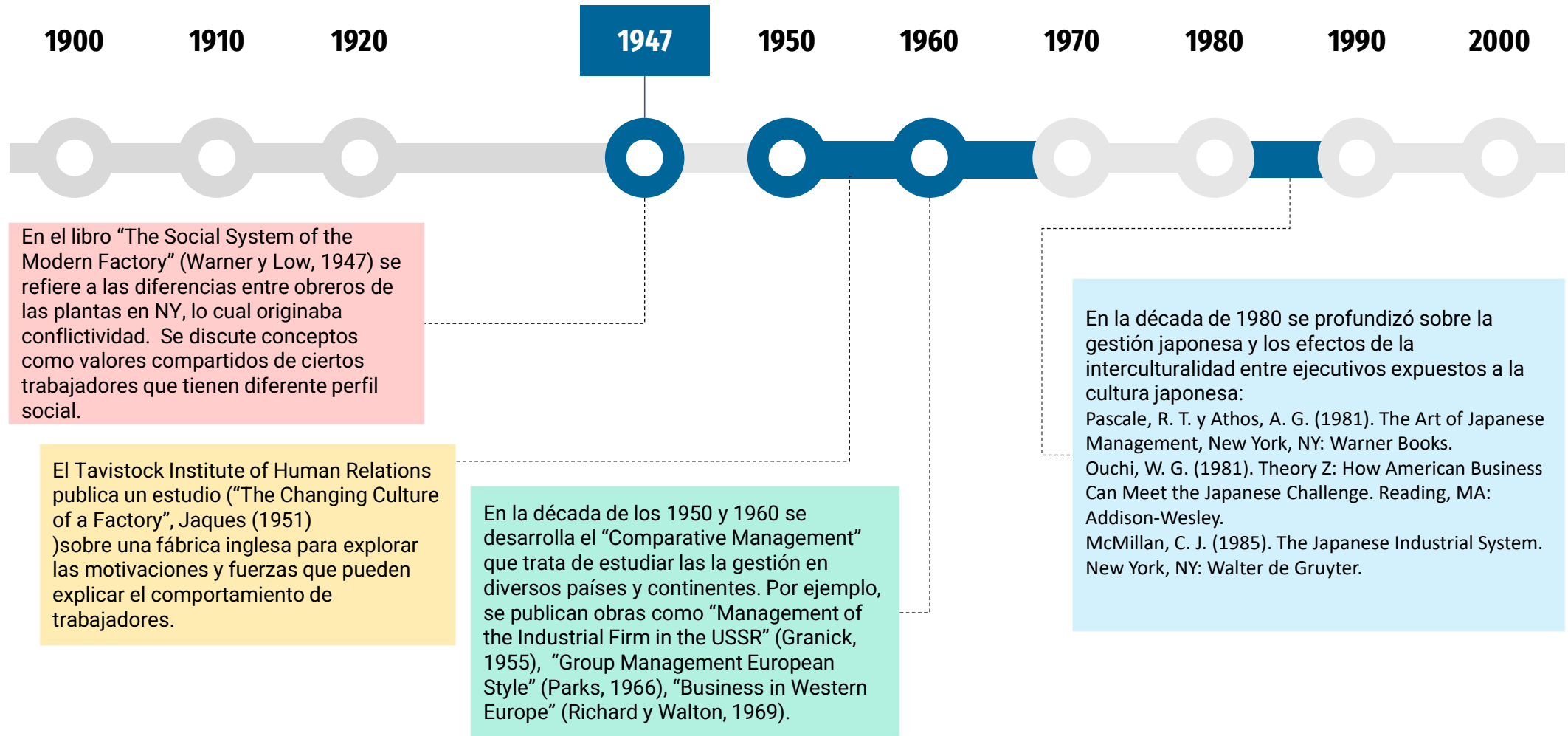
Las organizaciones son sistemas de conocimiento (Teoría de la Organización Cognitiva)

Las organizaciones son patrones de discursos simbólicos. La “Organización” es mantenida mediante formas simbólicas, como el lenguaje, que facilitan compartir realidades y significados (Teoría de la Organización Simbólica)

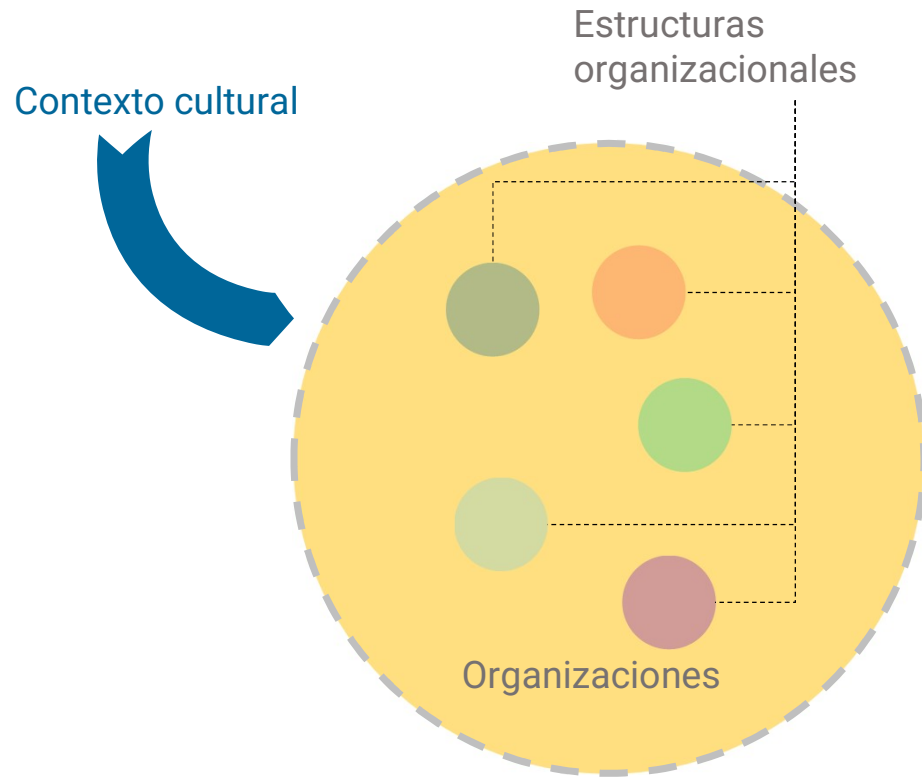
Las formas organizacionales y prácticas son las manifestaciones de procesos inconscientes (Teoría de la Transformación Organizacional)

Conceptos de “organización” desde la Teoría Organizacional

Cultura y “Comparative Management”: La cultura como variable independiente



Cultura y “Comparative Management”: La cultura como variable independiente

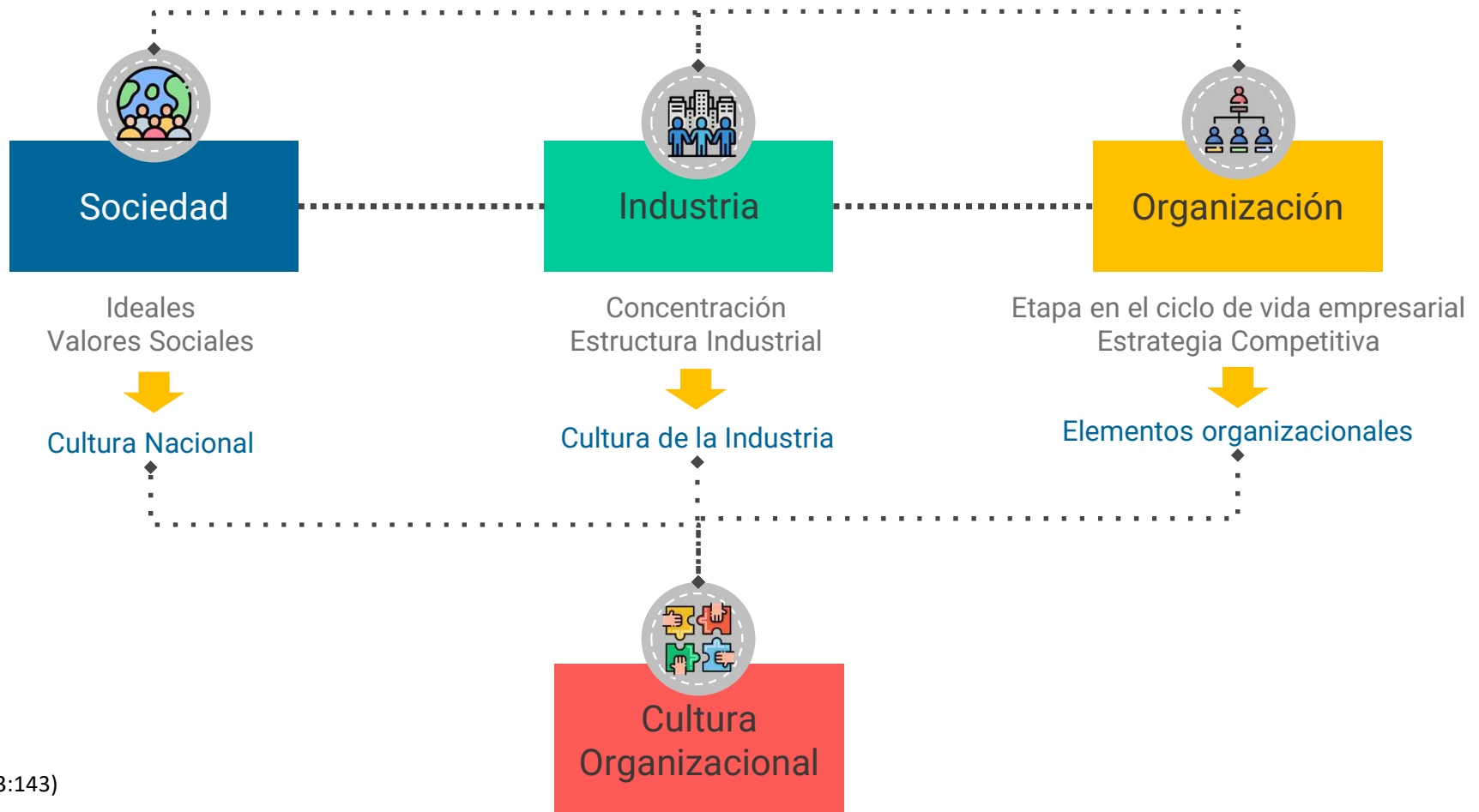


“

La cultura organizacional es el producto de la interacción de la cultura a nivel social, a nivel sectorial o industrial y a nivel organizacional. Las organizaciones pueden formar o deformar su cultura debido a factores exógenos como los sociales e incluso industriales.



La cultura organizacional es el producto de la interacción de la cultura a nivel social, a nivel sectorial o industrial y a nivel organizacional. Las organizaciones pueden formar o deformar su cultura debido a factores exógenos como los sociales e incluso industriales.

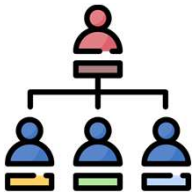


Cultura Corporativa: La Cultura como una variable interna

Contexto cultural



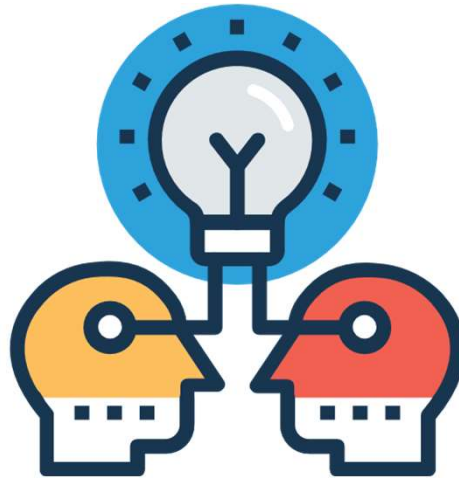
La Cultura como una variable: Una comparación



Las organizaciones son el reflejo de las tensiones que emergen de la interacción de las dimensiones de la cultura: contextual e intrínseca

La Cultura como una metáfora primigenia para conceptualizar a las organizaciones

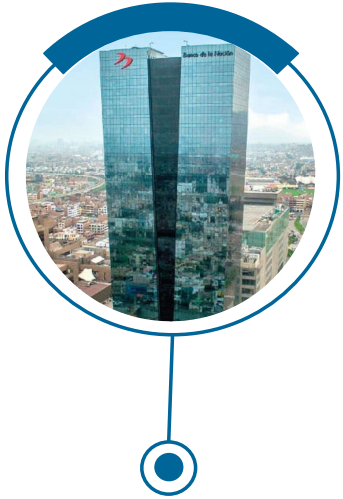
La cultura es un proceso cognitivo conformado por un sistema de símbolos, creencias y supuestos que definen la realidad organizacional de cada miembro de la organización



Las organizaciones y sus culturas pueden ser vistas como patrones en un discurso simbólico

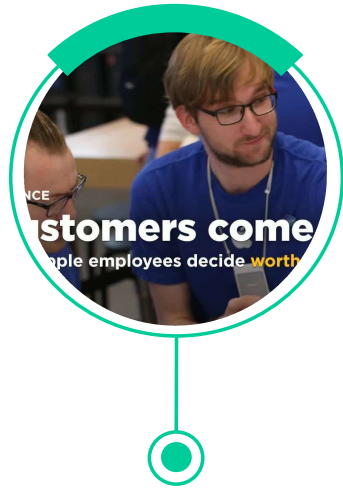
La Cultura es un artefacto epistemológico que permite entender a las organizaciones como la expresión de percepciones y significados compartidos

La Cultura como una metáfora primigenia: Una comparación



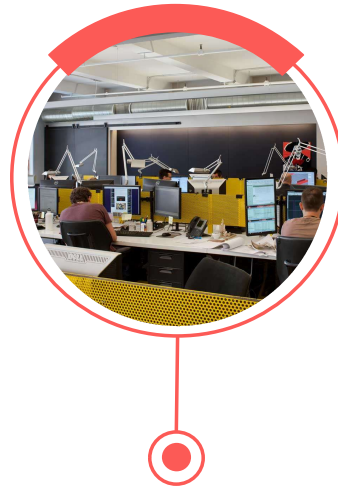
Arquitectónicos

Una cultura sólida, da la imagen de confianza. La solidez representada en una edificación



Indumentaria

El personal de oficina de Apple viste de manera casual. Indica una cultura relajada, para que fluyan en un mejor ambiente las ideas innovadoras



Layout

La disposición de los muebles de oficina indica que se valora la comunicación abierta entre los colegas y la disposición a cooperar entre ellos



Estilos

Un estilo de comunicación amical indica que se valora la camaradería y la confianza en el trabajo



Lenguaje/Jerga

El empleo de una jerga o lenguaje específico (lenguaje técnico), indica el establecimiento de grupos que comparten subculturas a partir del dominio técnico de sus miembros