

PRISMA SOCIAL N°18

CIUDADANÍA DIGITAL Y OPEN DATA ACCESS

JUNIO 2017 - NOVIEMBRE 2017

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS | PP. 579-591

RECIBIDO: 16/3/2017 – ACEPTADO: 29/5/2017

EL GIRO CULTURAL EN LA TEORÍA ORGANIZACIONAL

THE CULTURAL TURN IN
ORGANIZATIONAL THEORY

FRAN MORENTE

DEPARTAMENT D'ECONOMIA I EMPRESA - UNIVERSITAT DE VIC
FJMP.1984@GMAIL.COM

XAVIER FERRÀS

DEPARTAMENT D'ECONOMIA I EMPRESA - UNIVERSITAT DE VIC



prisma
social
revista
de ciencias
sociales

RESUMEN

No existe nada parecido a una teoría organizacional común, homogénea y unitaria. Esta se muestra extremadamente receptiva a embeber aportaciones teórico-prácticas de cualquier disciplina que tenga que ofrecer un logos sobre la naturaleza de las organizaciones contemporáneas. El objetivo de este artículo es introducir la Teoría Organizacional y trazar una breve genealogía del Giro Cultural que llega hasta nuestros días. Esta exposición se realizará a partir de las principales aportaciones que buscaron, desde un posicionamiento humanista y sociológico, reubicar a la importancia de los agentes dentro de esas grandes estructuras sociales llamadas organizaciones.

ABSTRACT

There is no such thing as a homogenous and unitary Organizational Theory. Organizational Theory is extremely receptive to embedding theoretical-practical contributions of any discipline that has a logos on the nature of contemporary organizations. The aim of this paper is to introduce the Organizational Theory and to draw a brief genealogy of the Cultural Turn that reaches to our days. This exposition will be made from the main contributions that sought, from a humanistic and sociological position, to relocate the importance of agents within these large social structures called organizations.

PALABRAS CLAVE

Teoría Organizacional; Giro Cultural; Cultura; Organización.

KEYWORDS

Organizational Theory; Cultural Turn; Culture; Organization.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Organización

El término 'organización' se define como un ente social –esto es, constituido por personas y construido por sus interacciones– que, a diferencia de la sociedad a secas, establece su cometido principal en base a la existencia de un supraobjetivo (Mayntz, 1980; Daft, 2013), como pueden ser metas económico-administrativas (Casey, 2002) y el ordenamiento lógico de procesos, recursos y personas (McAuley et al., 2007).

Si es cierto que desde *La República* de Platón convivimos con otros seres humanos en el marco de las organizaciones (Groth, 2012), será en el nacimiento de la época industrial cuando este fenómeno de ordenamiento funcional de las relaciones sociales alcance su máximo auge (Hatch y Cunliffe, 2013); desde entonces, nos unimos a otros porque *les necesitamos* (Mayntz, 1980).

El ordenamiento tiene lugar a través de la jerarquía entre individuos, la cual introduce disimetrías de poder que estratifican las relaciones sociales internas (Casey, 2002). Estos saltos diferenciales de poder se muestran como un método muy efectivo para organizar la experiencia social de los agentes, dotando a la organización de una estabilidad que asegure la consecución del objetivo último: el supraobjetivo que está más allá de los individuos (Mintzberg, 1990). Rifkin (1995: 93) afirma que todas las grandes organizaciones del mundo son, sin excepción pirámides cuyo organigrama se asemeja a jerarquías dentro de jerarquías. Sobre la estratificación piramidal, Sennet en *The Culture of The New Capitalism* (2006) afirma contundente «[que] A medida que asciendes por la cadena de mando debería haber menos personas [...]. Tú eres bueno en tu trabajo, mas en ningún otro» (Sennett, 2006:26). Desde la visión utilitarista imperante que hunde sus raíces en Fayol y Taylor (Tovar Rivas, 2009), las organizaciones constituyen una herramienta para la consecución de dichos objetivos gracias a la gestión de un manager o figura tutelar que detenta el poder de estructurar las relaciones sociales y la realidad interior orientándolas hacia fines concretos; este planteamiento, en palabras de Morrill (2008), corresponde al *means-end thinking*. Esta interacción social sustentada en el interés, se cifra en nuestra contemporaneidad en siete puntos básicos (Daft, 2013):

1. Captar recursos y alinearlos propósitos concretos;
2. Producir eficientemente bienes y servicios;
3. Facilitar la innovación y la transformación de las estructuras;
4. Emplear las tecnologías más avanzadas de producción, comunicación y movilidad;

5. Contribuir a la adaptación de la organización en entornos fluctuantes;
6. Consolidar y coordinar los recursos y los esfuerzos; y
7. Crear valores adecuados a los fines de la organización.

Para Richard L. Daft (2013), la consolidación de estas formas sociales marca el siglo XX de punta a punta y lo considera el hecho más característico de este. Su potencia económica y su utilidad de control social, sugiere Casey (2002), están fuera de toda duda: no parece descabellado afirmar, pues, que vivimos en el tiempo las organizaciones.

1.2. Teoría(s) organizacional(es)

La pluralidad es el atributo más característico de la Teoría Organizacional (Casey, 2002; McAuley et al., 2007; Morrill, 2008; Tosi, 2008; Tovar Rivas, 2009; Daft, 2013; Ivanko, 2013; Olivares Farías, 2013). De modo que no solo podremos hablar de teorías de la organización (Tosi, 2008), sino de una proliferación masiva de teorías (Groth, 2012). El denominador común a todas ellas corresponde a su ente de estudio: la organización como fenómeno moderno (Hatch y Cunliffe, 2013).

La Teoría Organizacional tiene por objetivo describir, indagar y explicar cuanto ocurre en las organizaciones, tanto en su dimensión conceptual como práctica, y proponer por parte de los *scholars* nuevos modos de diseñarlas, gestionarlas y transformarlas (Casey, 2002; Daft, 2013). Por consiguiente se trata de una ciencia relativamente joven (Daft, 2013; Ivanko, 2013), pues sus inicios se remontan a principios del siglo pasado (McAuley et al., 2007), cuando aparecen, maduran y se expanden lo que ha venido a denominarse como sociedades de consumo (Morrill, 2008). En las dos últimas décadas (Casey, 2002; McAuley et al., 2007), la Teoría Organizacional ha expandido su alcance y se ha abierto, lenta pero constantemente, a nuevas perspectivas, en un intento de aprehender este fenómeno social de creciente complejidad (Daft, 2013). Acompañando las nuevas estructuraciones organizacionales, el clásico diseño piramidal de distribución de poder da paso paulatinamente a formas más flexibles que obligan a conceptualizaciones teóricas cada vez más sutiles (Tosi, 2008).

De lo que se desprende la necesidad extrema de embeber aportaciones teórico-prácticas de cualquier *episteme* (Hage, 1999; Tosi, 2008; Ivanko, 2013) que pretenda aportar un logos –discurso razonado y razonable– sobre la naturaleza y lógica interna de las organizaciones (Morrill, 2008; Tovar Rivas, 2009; Daft, 2013).

Por lo tanto, bajo la denominación Teoría Organizacional hallamos distintos autores de muy variada procedencia, donde sin solución de continuidad se dan cita sociólogos, ingenieros, filósofos, economistas, psicólogos, tecnólogos, etc. (McAuley et al., 2007).

2. EL GIRO CULTURAL

2.1. Distintas narrativas, una misma pauta

Dada la interminable lista de disciplinas involucradas, Groth (2012:19) llega a preguntarse si, finalmente, *Do we really know something?* Mientras que en opinión de algunos autores –entre ellos Casey (2002) y Tovar Rivas (2009)– esta sobreabundancia acarrea con el lastre de la confusión y la dispersión, para otros esta misma es síntoma de vitalidad, pluralidad e interés por el debate (Tosi, 2008; Groth, 2012).

Aunque la tarea de trazar una sola genealogía de la Teoría Organizacional sea una insensatez (Tovar Rivas, 2009), a continuación presentamos una panorámica que, bajo distintas tipologías y denominaciones, retratan una *misma pauta* (Tabla 1.1).

Tabla 1.1. Teorías Organizacionales

Autor	Teorías de la Organización
McAuley et al. (2007)	I. Teoría Organizacional Modernista II. Teoría Organizacional Neomodernista III. Teoría Organizacional Postmodernista IV. Teoría Organizacional Reflejada V. Teoría Organizacional Reflexiva
Tovar Rivas (2009)	I. Teorías Organizacionales Clásicas <ol style="list-style-type: none"> a. Teoría Científica (Town y Taylor, 1900) b. Teoría Funcional (Fayol, 1916) c. Teoría Burocrática (Weber, 1924) d. Teoría de las Relaciones Humanas (Mayo, 1920; Follet y Maslow, 1954; Herzberg, 1966; McGregor, 1957) e. Teoría de los Sistemas Cooperativos (Barnard, 1938) f. Teoría de los Sistemas (Bertalanffy, Katz, Rosenzweig) g. Teoría del Conocimiento (March y Simon, 1961; March, 1965) h. Teoría Política (Selznick, Pfeffer, Croazier) i. Teoría del Desarrollo Organizacional (Lewin, McGregor) j. Teoría de la Contingencia (Burns, Slater, Woodward, Child) II. Teorías Organizacionales Modernas <ol style="list-style-type: none"> a. Teoría de la Población Ecológica (Hannan y Freeman, 1977 y 1984) b. Teoría Institucional (DiMaggio y Powell, 1983; Meyer y Rowan, 1977) c. Teoría del Costo de Transacciones (Williamson, 1975 y 1985) d. Teoría de los Recursos y Capacidades (Barney, 1991) e. Teoría de la Agencia (Rumelt, Schendel y Teece, 1991) f. Teoría del Caos Determinista (Cambell, 1993) g. Teoría de los Sistemas alejados del Equilibrio (Prigogine) h. Teoría de los Sistemas Complejos Adaptativos (Kauffman, 1995) i. Teoría de la Autocriticabilidad Organizada (Mataruna et Varela, 1980)
Groth (2012)	I. Teoría Clásica (Weber, Taylor, Fayol, Gulick, Barnard), de 1900 a 1945 II. Teoría Neoclásica e Institucional (Simon, Selznick, March, Meyer, Rowan, DiMaggio, Powell), de 1945 a 1985 III. Teoría de Sistemas (Bertalanffy, Ashby, Katz, Kahn), de 1940 a 1970 IV. Teoría de la Contingencia (Woodward, Burns y Stalker, Perrow, Thompson, Mintzberg), de 1950 a 1985 V. Interaccionismo (Goffman, Silverman, Weick), de 1950 a 1985 VI. Postmodernismo (Derrida, Lyotard, Baudrillard, Clegg), de 1980 a 2000 VII. Otras Teorías (Braverman, Ouchi)
Hatch y Cunliffe (2013)	I. Prehistoria, de 1900 a 1950 (Smith, Durkheim, Taylor, Follet, Fayol, Barnard) II. Moderno, de 1960 a 1979 (von Bertalanffy, Trist y Bamforth, Boulding, March y Simon, Burns y Stalker, Woodward, Lawrence y Lorsch, Thompson) III. Simbólico-Interpretativo, 1980 (Schültz, Whyte, Selznick, Goffman, Gadamer, Berger y Luckmann, Weick, Geertz, Clifford y Marcus) IV. Postmoderno, 1990 (Saussure, Foucault, Bel, Derrida, Lyotard, Lash y Urry)
Ivanko (2013)	I. Teoría Organizacional Clásica II. Teoría Organizacional Clásica (Estados Unidos) III. Teoría Organizacional Clásica (Europa) IV. Escuela Fayol en Organización Industrial V. Teoría Organizacional Neoclásica VI. Aproximación Behaviorista y de Gestión de Proceso VII. Aproximación Comparativa de la Teoría de las Relaciones Humanas VIII. Aproximación Reto-Reacción IX. Gestión por Objetivos X. Teoría Organizacional Moderna XI. Teoría de los Recursos Humanos XII. Teoría Sistemática de la Organización XIII. Teoría Organizacional Postmoderna

Fuente: Elaboración propia a partir de McAuley y al. (2008), Tovar Rivas (2009), Groth (2012), Hatch y Cunliffe (2013) e Ivanko (2013)

Como se desprende muy claramente de la anterior tabla, las aportaciones son múltiples y plurales (Tosi, 2008). La gran mayoría de autores conviene en atribuir a Taylor y luego a Fayol el papel de pioneros; a partir de *estos*, se reclaman los marcos teóricos de Marx, Bertalanffy, Schültz, Gadamer, Ouchi, Foucault, entre otros, para penetrar en la organización (Hatch y Cunliffe, 2013). De las cinco narrativas mostradas emerge –decíamos– una pauta. La genealogía de la Teoría Organizacional muestra la perpetua distinción entre agentes y estructura. Así vemos que a las primeras aproximaciones funcionalistas, positivistas, institucionalistas, sistemáticas o, en una palabra, estructurales, se van sumando

lentamente otras mucho más humanísticas e interesadas en la cultura. Este cambio data de la década de los setenta y recibe el nombre del Giro Cultural [*Cultural Turn*].

En pocas palabras, el Giro Cultural pone a la cultura en el centro del debate social (Jacobs y Spillman, 2005), y esta abandona una conceptualizaciones simples adquiriendo nuevas matices, ya se concibiéndose como una red de significados sociales (Geertz, 1973) o bien pasando a ser entendida como resultado de conflictos e interacciones simbólicas entre personas (Armstrong y Bartle, 2007). A partir del Giro Cultural, la cultura asume una doble vertiente:

1. La cultura como *productor de socialización*: la cultura moldea el rango posible de acciones; muchos de sus elementos, tácitos e implícitos en la práctica cotidiana, permanecen enterrados en lo inconsciente (Goffman, 1983); la cultura limita desde el interior de las agrupaciones sociales lo que sus miembros pueden hacer y pensar y el modo de interacción entre ellos (Fine, 2012).
2. La cultura como *producto de la socialización*: la cultura es la manifestación interna de las interacciones entre sus miembros que, a través de un sistema simbólico común, un contenido particular y un marco de referencia colectivo, construyen su realidad social (Fine, 1979).

Entonces, el Giro Cultural pone el acento en metodologías cualitativas y en epistemologías constructivistas –sociología, estudios culturales, filosofía, psicología, etc.– que no sólo se interesan por la cultura como objeto, sino como creación constante (Armstrong y Bartle, 2007), en un intento de apresar la complejidad con la que las personas se organizan (Jacobs y Spillman, 2005).

Ese momento epistémico en la Teoría Organizacional es el que pasamos ahora a retratar.

2.2. La cultura en el centro

Büschgens et al. (2013) recuerdan cómo Weber definió las organizaciones como patrones de transacciones entre individuos agregados; esta visión racionalista e instrumentalista, o en pocas palabras, tecnócrata, remarca Sennett (2006), sigue minusvalorando el rol de las personas, las cuales se conciben como figuras incorpóreas, simples recursos o, incluso, facilitadores de los procesos que mantienen en movimiento a la organización; las personas y la cultura serían una variable secundaria, periférica, casi despreciable (Casey, 2002). No obstante, casos extremos como los Enron, que ocultó su deuda, o los de Worldcom,

que falseó la contabilidad, muestran que menoscabar el rol de la cultura puede conducir al hundimiento (Olivares Farías, 2013).

No es de extrañar, pues, que, durante décadas, la cultura en la Teoría Organizacional, explica Morrill (2008), ocupaba un lugar marginal y se la consideraba como un antipático ruido de fondo y, por consiguiente, quedaba relegada en detrimento de programas duros caracterizados por la búsqueda de la eficiencia y la instrumentalización.

De modo que antes del Giro Cultural, la Teoría Organizacional registra pocas aunque ilustrativas excepciones que se separan de las premisas de Taylor y Fayol.

En la década de los años veinte, algunos científicos sociales descubrieron por accidente las 'relaciones humanas', que en los años treinta y cuarenta tuvieron un momento álgido al incorporar de forma habitual los sentimientos y las normas en los estudios de productividad de los trabajadores. Un ejemplo, expone Morrill (2008), fueron los estudios de Elton Mayo y Fritz Roethlisberger, de la *Harvard Business School*, que constataron que una mayor iluminación en los puestos de producción motivaba a los trabajadores al sentirse *estos* más importantes y repercutiendo en una mayor productividad. Estos mismos autores, en lo que denominaron el Experimento Hawthorne, advirtieron que la performance de los trabajadores mejoraba en cuanto los gerentes les prestaban atención a través de relaciones menos tipificadas por los roles (Rabin et al. 1984). Así se inicia la desmarginalización de la cultura.

En los años cincuenta y sesenta, además de la irrupción de dos grandes funcionalistas como Talcott Parsons y Chester Barnard, para quienes las grandes estructuras sociales poseen el predominio en la configuración de la sociedad, emergen otras voces. De la mano de Erving Goffman, la Escuela de Chicago, el interaccionismo simbólico de Mead y Blumer y de los trabajos de las asociaciones informales de Philip Selznick, la *subvida* organizacional empieza a cobrar interés. Estas aproximaciones toman al sujeto como agente interdependiente –Selznick en *Leadership Administration* (1957)– y la relación dramática que se establece entre ellos como objeto central de investigación –Goffman en *The Presentation of the Self in Everyday Life* de Goffman (1956)–. A nivel metodológico, la etnografía sobre la cotidianidad empieza a tomarse como un método válido (Morrill, 2008). Las preconcepciones de las organizaciones como entornos estáticos, uniformes y racionales se resquebrajaban; la negociación, el conflicto y la paradoja inherentes a cualquier socialización se toman en consideración.

No obstante, estos estudios pioneros tuvieron que esperar hasta la década de los ochenta para ver sus promesas cumplidas. El agotamiento de los marcos culturales de las organizaciones americanas motivó un interés desmedido por los modelos alemanes y japoneses

(Rodríguez Garay, 2009). El liderazgo japonés en el sector electrónico, se atribuyó a sus fuertes culturas organizativas; en estas, la cultura tenía una utilidad vertebradora.

Los ejemplos en esta década son abundantes: Dandridge estudio la simbología organizacional como indicio de estructuras profundas (Aguilar Edwards, 2009), el modelo cultural de Deal y Kennedy de 'Velocidad del feedback vs Riesgo', la introducción de los *corporate values* por parte de Tom Peters y Robert Waterman, los trabajos de Linda Smircich sobre desempeño y cultura y, en especial, el *best seller* mundial cuyo título era toda una declaración de intenciones: *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*, de William Ouchi (1982) (Rodríguez Garay, 2009). La idea de Ouchi (1982) era bien sencilla; establecía una conexión inextricable entre el empleado –la esfera laboral– y la persona –la esfera íntima–, por lo que una mejora de la satisfacción personal en el ámbito laboral, contribuirá a elevar la producción de la organización.

Después del *annus mirabilis* que supuso el año 1982, fecha de publicación de *In Search of Excellence* (Peters y Waterman, 1982) y *Corporate Cultures, the Rites and Rituals of Corporate Life* (Deal y Kennedy, 1982), la cultura pasaba a integrarse en la Teoría Organizacional de facto y empezaba a suscitar un recurrente interés tanto en círculos *manageriales* como académicos; unos introduciéndola en sus agendas y planes estratégicos y otros examinándola en sus *papers* (Büschgens et al., 2013). A partir de los ochenta aparecen dos vertientes (Morrill, 2008):

- (a) El desarrollo de marcos culturales en las organizaciones como sistemas de símbolos y significados; y
- (b) La generación de teorías neoinstitucionales que ponían el énfasis en la construcción cultural de las organizaciones a través de las prácticas.

Según Morrill, que recurre a Van Maanen y Barley (1985), en la Teoría Organizacional cuando ahora hablamos del estudio de la cultura en las organizaciones, se trata del estudio de la organización cultural y de las organizaciones como sistemas de significado construidos socialmente [*socially constructed systems of meaning*]; pluralidad dentro del seno de la cultura fuerte de la organización con la aparición parcelaria de subculturas con sus propios objetivos y sus realidades particulares (Van Maanen y Barley, 1985). Después de los ochenta la cultura encuentra su lugar de la mano de aproximaciones heterodoxas (Morrill, 2008): patrones matemáticos, hermenéutica, estudios textuales, narrativas, reproducción del poder, estudios de género, etc.

2.3. La cultura organizacional hoy

A día de hoy, resulta un sobrentendido afirmar que la cultura es una de las clave del éxito de la innovación y que cualquier organización que se precie requiere de una cultura fuerte

que vertebró su identidad y su ejecución productivo-estratégica (Morrill, 2008; Rodríguez Garay, 2009). La importancia de la cultura en la organización es ya un hecho constatado por una mayoría de estudios cuantitativos y cualitativos (Naranjo-Valencia et al., 2012).

A pesar de las distintas definiciones (McCarthy, 2013), por cultura organizacional entendemos la definición de Barney en *Organizational Culture: Can it be a Source of Sustained Competitive Advantage?* (1986): un complejo conjunto de valores, creencias, suposiciones y símbolos compartidos que diferencian una organización de otra, llevando a cabo el desarrollo de su negocio y agregando una ventaja competitiva sostenida. Es esta una definición justa y suficientemente extendida –valgan Yang y Hsu (2010), Sharifirad y Ataei (2012) o Büschgens et al. (2013), por citar algunos ejemplos recientes–.

Apreciada como un activo para la supervivencia (Olivares Farías, 2013; Schein, 2004), la cultura organizacional aglutina valores firmes, coherentes y entendibles para todos los miembros (Saffold, 1988). Hogan y Coote (2014), apoyándose en sus experiencias de campo, destacan la influencia determinante de la cultura organizacional en los comportamientos de orientación al mercado, en la actitud de los empleados, en la eficiencia operativa y en los rasgos de identidad que le confiere a una organización.

Nos resulta inconcebible separar cultura de organización; una organización despojada de fines socioculturales queda reducida a poco más que un aparato técnico (Casey, 2002: 13).

Definitivamente la cultura está en el centro.

3. CONCLUSIONES

No hay organización que no opere dentro y a través de la cultura (Griswold, 1994), pues son transacciones simbólicas las que conectan individuos y estructuras en una totalidad (McCarthy, 2013). Barley y Kunda (1992) sostienen que, motivada por los vaivenes económicos, la ideología managerial oscila entre dos polos; durante los periodos de bonanza, las organizaciones se centran en el racionalismo más tecnocrático mientras que, en épocas adversas, estas viran hacia la reexaminación de la cultura para esclarecer los caminos que debería asumir la productividad. En el escenario post-Lehman Brothers en el que nos encontramos, parece que es el momento de volvernos hacia la cultura.

4. REFERENCIAS

Aguilar Edwards, A. (2009). El Diagnóstico de 'la' Cultura Organizacional o las Culturas de la Cultura. *Global Media Journal Iberoamericana*, 6(11), p. 67-81.

Armstrong, E.A; y Bartle, T. (2007). Social Movement Organizations. En Ritzer, G. (ed.) (2007). *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Oxford, Nueva York y Victoria: Blackwell Publishing.

Barley, S.R. & Kunda, G. (1992). Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37, p. 363-399.

Barney, J. (1986). Organizational Culture: Can it be a Source of Sustained Competitive Advantage? *Academy of Management Review*, 11, p. 656-665.

Büschgens, Th.; Bausch, A. & Ball, D.B. (2013). Organizational Culture and Innovation: a Meta-analytic Review. *Journal of Product Manager*, 30(4), p. 763-781.

Casey, C. (2002). *Critical Analysis of Organizations: Theory, Practice, Revitalization*. Londres: SAGE.

Daft, R.L. (2013). *Organization Theory & Design*. Mason: South-Western-Cengage Learning.

Deal, T.E. & Kennedy, A.A. (1982). *Corporate Cultures, the Rites and Rituals of Corporate Life*. Massachusetts: Addison-Wesley.

Fine, G.A. (1979). Small Groups and Culture Creation: the Idioculture of Little League Baseball Teams. *American Sociological Review*, 44(5), p. 733-745.

Fine, G.A. (2012). *Tiny Publics. A Theory of Group Action and Culture*. Nueva York: Russell SAGE Foundation.

Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. Nueva York: Basic Books.

Goffman, E. (1956). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Edimburgo: University of Edinburgh.

Goffman, E. (1983). The Interaction Order. *American Sociological Review*, 48(1), p. 1-17.

Griswold, W. (1994). *Culture and Societies in a Changing World*. Londres: Pine Forge Press.

- Groth, L. (2012). *Approaches to Organization Theory*. Universitetet i Oslo. Extraído de: <http://www.uio.no/studier/emner/matnat/ifi/INF5890/v13/material-to-download/other-material/approaches-to-organization-theory.pdf>
- Hage, J.T. (1999). Organizational Innovation and Organizational Change. *Annual Review of Sociology*, 25, p. 597-622.
- Hatch, M.J. & Cunliffe, A.L. (2013). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Oxford y Nueva York: Oxford University Press.
- Hogan, S. & Coote, L.V. (2014). Organizational Culture, Innovation, and Performance: a test of Schein's Model. *Journal of Business Research*, 67(8), p. 1609-1621.
- Ivanko, Š. (2013). *Modern Theory of Organization*. Univerza v Ljubljani. Extraído de: http://www.fu.uni-lj.si/fileadmin/usr-files/Mednarodna_pisarna/Modern_Theory_of_Organization_2013_04.03.2013.pdf
- Jacobs, M & Spillman, L. (2005). *Cultural Sociology at the Crossroads of the Discipline*. *Poetics*, 33(1), p. 1-14.
- Mayntz, R. (1980). *Sociología de la Organización*. Madrid: Alianza.
- McAuley, J., Duberley, J. & Johnson, Ph. (2007). *Organization Theory. Challenges and Perspectives*. Essex: Prentice Hall.
- McCarthy, E. (2013). The Dynamics of Culture, Innovation and Organizational Change: a Nano-psychology Future Perspective of Psycho-Social and Cultural Underpinnings of Innovation and Technology. *AI & Society*, 28, p. 471-482.
- Mintzberg, H. (1990). *The Structuring of Organizations: A Synthesis of Research*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Morrill, C. (2008). Culture and Organization Theory. *Annals of the American of Political and Social Science*, 619(1), p.15 -40.
- Naranjo-Valencia, J.C., Jiménez-Jiménez, D. & Sanz-Valle, R. (2012). ¿Es la Cultura Organizativa un Determinante de la Innovación de la Empresa? *Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas*, 15, p. 63-72.
- Olivares Farías, R. (2013). La Cultura Organizacional, Un Activo Clave para la Supervivencia de la Empresa: los Casos de CEMEX, 3M, Google y Costco. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8(3), p. 72-91.

Ouchi, W. (1982). *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Massachusetts: Addison-Wesley.

Peters, T.H. & Waterman, R.J. (1982). *In Search of Excellence*. Nueva York: Harper & Row.

Rabin, Jack; Hume, Samuel; y Morgan, Brian S. (1984). *Managing Administration*. Nueva York: Dekker.

Rifkin, J. (1995). *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. G.P. Nueva York: Putnam's Sons.

Rodriguez Garay, R. (2009). La Cultura Organizacional. Un Potencial Activo Estratégico desde la Perspectiva de la Administración. *INVENIO*, 12(22), p. 67-92.

Schein, E.H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Selznick, Ph. (1957). *Leadership in Administration: A Sociological Interpretation*. Nueva York: Harper & Row.

Sennett, R. (2006). *The Culture of the New Capitalism*. New Haven y Londres: Yale University Press.

Sharifirad, S.S. & Ataei, V. (2012). Organizational Culture and Innovation Culture: Exploring the Relationship between Constructs. *Leadership and Organization Development Journal*, 3(5), p. 494-517.

Tosi, H. (2008). *Theories of Organization*. Londres: SAGE.

Tovar Rivas, L.T. (2009). *Evolución de la Teoría de la Organización*. Universidad & Empresa, 17, p. 11-32.

Van Maanen, J. & Barley, S.R. (1985). Cultural Organization: Fragments of a Theory. En Frost, P.M., Moore, L.F., Louis, M.R., Lundberg, C.C. & MARTIN J. (eds.). *Organizational Culture*. Beverly Hills: SAGE.

Yang, Y-Ch. & Hsu, J-M (2010). Organizational Process Alignment, Culture and Innovation. *African Journal of Business Management*, 4(11), p. 223-240.