

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA ¿TEORÍA ADMINISTRATIVA O TEMA DE MODA?

ORGANIZATIONAL CULTURE IN COLOMBIA, MANAGEMENT THEORY OR FASHIONABLE TOPIC?

Juan Felipe Salcedo Alvarado

u0801392@unimilitar.edu.co

María Paula Castiblanco Posada

u08011298@unimilitar.edu.co

Juan de Jesús Sánchez Torres

juan.sanchezt@unimilitar.edu.co

Universidad Militar Nueva Granada

RESUMEN

Las llamadas Tendencias Administrativas siempre han estado enmarcadas entre la necesidad de la práctica o la moda administrativas, un ejemplo de ello es la "cultura organizacional", que durante la última década ha tomado gran protagonismo en el ambiente administrativo e incluso en las escuelas de administración. Es por ello que, desde una visión crítica apoyada en los Estudios Organizacionales desarrollados en Colombia, se propone hacer una revisión que cuente sobre la pertinencia y seriedad de lo trabajado en este tema.

PALABRAS CLAVES:

Moda administrativa, cultura organizacional, Teoría Administrativa, organización.

CITE ESTE ARTICULO COMO:

Salcedo-Alvarado, J.F.; Castiblanco-Posada, M.P.; Sánchez-Torres, J.J. (2020). LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN COLOMBIA ¿TEORÍA ADMINISTRATIVA O TEMA DE MODA? Revista Eficiencia, 1(2). Recuperado a partir de <https://ediciones.ascolf.edu.co/index.php/eficiencia/>.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es determinar si el tema de cultura organizacional (de ahora en adelante denominado CO), en Colombia, reviste la importancia de Teoría Administrativa o es sólo una moda administrativa, sin embargo, definir este concepto no es algo sencillo por lo cual debemos hacer una revisión retrospectiva para comprender su identidad. La cultura organizacional no es un tema novedoso en administración, ya que podemos encontrar sus inicios desde hace 14 millones de años con la formación de las primeras manadas, e incluso fue introducido por Pettigrew (1979) como:

“el sistema por el cual un grupo dado en un momento determinado acepta, públicamente y de manera colectiva, los significados operativos por los cuáles interpreta su situación y a sí mismo, a través de un sistema de términos, formas, categorías e imágenes” (p.574).

Hasta lo que hoy en día conocemos como sociedad que según la RAE (2019): es determinada como el conjunto de personas, pueblos o naciones que conviven bajo normas comunes. Teniendo en cuenta lo anterior, es posible evidenciar que para estas épocas ya existían los elementos fundamentales para conformar lo que se denomina CO, no obstante, fue hasta los años ochenta del siglo XX que este concepto empezó a ser reconocido en el mundo, pasando de ser un elemento organizacional para convertirse en un componente estratégico fundamental para la toma de decisiones.

MARCO TEÓRICO

Belida y Clemencia (2012) afirman que en varias organizaciones la cultura es tan fuerte que es posible evidenciar el impacto que tiene en el desempeño y rendimiento de los trabajadores. A pesar de que existen varios estudios técnicos y científicos sobre cultura organizacional, autores como Saavedra (2009) lo han caracterizado como un tema a la vanguardia orientado más hacia una moda administrativa que hacia una Teoría Administrativa, debido a la falta de investigaciones sobre el tema.

Con el fin de lograr el objetivo principal de este escrito, a partir de una mirada histórica, casi diacrónica de diferentes aspectos dentro de la administración, se realiza una investigación exploratoria, descriptiva, a través de la obtención y revisión de referencia bibliográfica de diferentes bases virtuales, que nos permitan identificar la solidez y rigurosidad académica del tema de cultura organizacional como una herramienta gerencial que revista las características de una teoría administrativa.

La administración ha evolucionado en el tiempo siendo considerada una práctica social orientada hacia la máxima productividad, en dónde es posible confundir los términos de utilidad y eficiencia, los cuales se interpretan de manera diferente (Le Moüel, 1992; Mokate & Saavedra, 2006). Sin embargo, Aktouf (2004) menciona que "la relación simbiótica entre verdad y utilidad ha llevado a que, en administración, se tengan por verdaderas afirmaciones meramente plausibles de jefes de empresa exitosos y gurús, o que pasen por teorías y conjuntos de proposiciones que difícilmente soportarían una constatación empírica rigurosa"

METODOLOGÍA

Para la presente investigación se realizó una revisión documental de artículos científicos en bases virtuales como Scopus, Dialnet plus y ProQuest, utilizando palabras claves como "Cultura organizacional", "Moda administrativa" y "Colombia", filtrando los documentos correspondientes a los últimos 05 años y seleccionando por su título los más acordes al tema de investigación, para a posteriori, leer sus respectivos *abstract* y determinar su compatibilidad y aporte.

Después de realizar la búsqueda bajo los criterios mencionados anteriormente, se identificó un vacío considerable en materia de investigación sobre el tema, lo que llevo a modificar el criterio de búsqueda, ampliando los años de publicación para obtener más información y realizar un análisis más preciso y detallado. A través de la investigación de las diferentes bases virtuales, fue posible recolectar información de diferentes artículos o documentos de las bases de datos que a continuación son descritos un poco más a fondo.

Autores	Título de la publicación	Año	País
Aktouf, O	La Estrategia del avestruz. Post- globalización, management y racionalidad económica.	2004	Colombia
Alvesson, M.	A critical framework for organizational analysis.	1985	
Arias-Sánchez, S.	Una revisión teórica y metodológica sobre el estudio de la cultura en las organizaciones laborales.	2019	
Barley, R y Kunda, G	Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse	1992	
Calás, M. & Smircich, L.	Critical perspectives on organization and management theory.	1995	
Carson, P. P., Lanier, P. A., Carson, K. D. & Guidry, B. N.	Clearing a Path through the Management Fashion Jungle: Some Preliminary Trailblazing.	2000	
Figueras, J.	La moda, sus secretos y su poder.	1997	España
Ganga, F., Piñones, M. y Valderrama, C.	Innovaciones teóricas en administración: Una sinóptica mirada diacrónica.	2014	
Gregory, B. T., Harris, S. G., Armenakid, A. A. & Shook, C. L.	Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes.	2009	
Hernández, C. y S. Rodríguez.	Introducción a la Administración, Teoría general administrativa: Origen, evolución y vanguardia.	2006	
Jackson, B.	Management Gurus and Management Fashions.	2001	
Jackson, M.	Más allá de las modas administrativas: el pensamiento sistémico para los administradores.	1993	
Le Moüel, J.	Crítica de la eficacia.	1992	España
López, F.	Educación en administración y modas administrativas en Colombia.	2012	España
Marín, D.	La enseñanza de las teorías de la administración: limitantes epistémicas y posibilidades pedagógicas.	2005	Colombia
Marín, D.	Consideraciones epistemológicas en torno al carácter científico de la administración.	2012	Colombia
Mariño, A. y Rodríguez C.	Aproximación a las modas administrativas desde algunos conceptos sociológicos. El caso de la reingeniería.	2011	Colombia
Mayor, Mora Alberto.	La profesionalización de la administración de empresas en Colombia. En: En Búsqueda de una Administración para América latina.	1990	Colombia
Daza-Orozco, CE	La alienación viste a la moda: análisis desde la tipificación ideal weberiana	2014	Colombia
Parker, M.	Against management.	2002	Estados Unidos
Rodríguez, M.	Temas de sociología.	2001	España
Ruiz, Belida, Y., & Clemencia Naranjo, J.	La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas.	2012	Colombia
Saavedra, J.	Descubriendo el lado oscuro de la gestión Los critical management studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales.	2009	Colombia
Schein, E.H.	Organizational Culture and Leadership.	2010	Estados Unidos
Uribe, O. L.	La Ideología de Control en el Pensamiento Administrativo.	2002	

Tabla 1. Artículos revisados de acuerdo con las palabras clave utilizadas. Fuente, elaboración propia.

Para dar inicio con la revisión del tema, es de suma importancia poder reconocer lo que es una Teoría Administrativa, que puede ser definida como:

“La agrupación sistemática de principios y pensamientos relacionados entre sí de una ciencia, una técnica y un arte que permiten a un individuo especular mental y creativamente para generar soluciones nuevas a problemas viejos” (Hernández y Rodríguez, 2006).

Siendo referentes claves en el campo de las teorías administrativas: la Teoría Científica de Taylor, la Teoría Clásica de Henry Fayol, la Teoría Humanista de Elton Mayo, la Teoría del Comportamiento de Abraham Maslow, la teoría de la Burocracia de Max Weber, la teoría de la Contingencia o Situacional de Fiedler, entre otras, las cuales han sido enseñadas y promovidas durante muchos años por las escuelas de administración.

Teorías administrativas

Es importante resaltar que las teorías mencionadas, surgen a partir de un momento circunscrito en la historia para hacer frente a una serie de retos y desafíos organizacionales como el hecho de ganar la guerra o lograr que las organizaciones fueran más eficientes, en momentos característicos de la época como la segunda guerra mundial, el proceso de reindustrialización de Estados Unidos y Europa o incluso antes de la primera guerra mundial dónde la ideación de metodologías para resolver problemas no era trascendental (Jackson, 1993); desdeñando a su vez algunos temas relevantes y trascendentales en el contexto organizacional como lo afirma Saavedra (2009):

La dominación y el control en las organizaciones, los aspectos simbólicos y estéticos de la gestión, los procesos de subjetivación y construcción de la identidad en el lugar de trabajo, los problemas derivados de la discriminación racial y de género, la comunicación, la ideología, el poder, el conflicto, las implicaciones políticas de los dispositivos y prácticas del management, el lugar que ocupa el placer en la gestión, la búsqueda de la dignidad en el trabajo y la cultura organizacional. (Mayorga, 2009 p. 48)

Es importante destacar al grupo de investigación *Critical Management Studies*, al cual pertenece Juan Javier Saavedra Mayorga, dónde realizan una crítica a todo lo que se ha construido frente a las herramientas del *management* y a partir de esto, proponen un dialogo reflexivo y centralizado en los problemas que han sido producto de la Teoría

Administrativa tradicional pero que son importantes para el mundo organizacional de la actualidad (Saavedra, 2009).

A pesar de que estos temas, han adquirido un reconocimiento e importancia para comprender las organizaciones contemporáneas, se ha visto reflejado en el trabajo de algunos autores como Calás y Smircich (1995) que realiza una crítica de la teoría organizacional desde la segunda guerra mundial y propone una reorientación de la disciplina hacia nuevos objetos de interés como el conflicto, la inequidad, la resistencia y la organización como productora de significados o como Parker (2002) que denuncia el carácter peligrosamente ideológico del *management* contemporáneo, mostrando hasta qué punto la gestión ha contribuido al agravamiento de problemas como la crueldad y la inequidad, y convocando a la búsqueda de otros mecanismos para el ordenamiento social, sin embargo, estas proposiciones no pasan de ser movimientos o modas administrativas.

Modas administrativas

A través de los años, autores como Marín (2005) han destacado a las modas administrativas como un fenómeno que se ofrece a sí mismo para responder a las necesidades del momento de las organizaciones, muchas veces sin tener algún fundamento teórico como tal. Algunos autores como Jackson (2001) afirman encontrar su origen desde los años 80 y para otros como Carson et al. (2000) su origen empieza desde los años 50, dónde las modas administrativas se han venido desarrollando como soluciones prácticas para salir de las crisis en general; caracterizándose, así como herramientas usadas por las organizaciones en un momento donde debían ser flexibles y adaptarse a la situación (Mariño y Rodríguez, 2011).

A pesar de su origen enfocado en la adaptabilidad de las organizaciones dentro de las crisis, una moda administrativa no hace parte de una escuela de pensamiento administrativo, ya que antes de proclamar el conocimiento de todas las respuestas a los problemas es necesario que estas sean instauradas con base en la ejecución de

una investigación cautelosa (Peters y Waterman, 1982), que pueda realmente dar sustento a lo que se anuncia de manera imperativa como solución a diferentes problemas administrativos del momento. Aunque no alcanzan el valor como una teoría sólida de la administración (Marín, 2005). Se apoyan y complementan con herramientas que hacen que las propuestas generadas puedan desarrollarse y obtener resultados óptimos en muchos de los casos, entre las que se puede destacar el liderazgo y el empoderamiento o *empowerment* que generan impacto en lo que es la organización y en las personas que hacen parte de esta, de manera que las modas pueden obtener cierta veracidad de su uso en el entorno organizacional.

Luego de la contextualización del término “moda administrativa” desde el punto de vista de diferentes autores y de su comportamiento en diferentes espacios, es importante resaltar ciertos elementos que la caracterizan y que pueden ser tomados a partir de lo afirmado por Figueras (1997) y Rodríguez (2001), dónde se encuentra: (a) el sentido de la fugacidad, (b) el cambio espectacular, (c) las variaciones de apariencia y (d) el hecho de que sean impuestas como tal por minorías prestigiosas. Dentro de todas estas características descritas, cabe destacar algunas modas reconocidas como la Administración por Objetivos (APO) (Drucker, 1975), la reingeniería (Hammer y Champy, 1994), los círculos de calidad (Ishikawa, 1990), entre otras.

Para cerrar la idea enfocada a la caracterización de lo que son y lo que no son las modas administrativas, se debe resaltar en comparativa lo que le hace falta para poder cumplir con ciertos criterios mínimos y no sólo de parcialidad frente a lo que es una Teoría Administrativa. De acuerdo a Jackson (1993), aquellos que suelen difundir las modas administrativas, creen tener la solución a todos los problemas sin fundamentos teóricos y sus respuestas suelen estar muy parcializadas con lo que se cree es crucial para el éxito del negocio, esto quiere decir, que generalmente se enfocan en sólo algunos criterios de la organización y no de manera sistematizada; lo que también conduce a que se creen las recomendaciones bajo sus propias experiencias y puedan

ser aplicadas a todas las circunstancias y a todo tipo de organizaciones, situación que claramente no se refleja en la realidad.

Cultura organizacional

En el caso particular de la cultura organizacional, esta puede ser definida según (Denison, 1990; Gregory et ál., 2009 p.32) como el aporte de:

“valores, creencias y principios que sirven como fundamento para el sistema gerencial de una organización, como también los patrones de comportamientos o prácticas que ejemplifican y refuerzan esos valores, creencias y supuestos básicos”.

Surge a partir de la necesidad en crear una identidad y sentido de pertenencia para lograr controlar los comportamientos y actitudes de los individuos pertenecientes a una organización o desde el pensamiento de Schein (2010) “Como un patrón de supuestos básicos compartidos, aprendidos por un grupo que solucionó sus problemas de adaptación externa e integración interna, y que han funcionado bastante bien como para ser considerados válidos y por tanto, adecuados para ser enseñados a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a dichos problemas” (Schein, 2010, p. 18; Arias et al., 2018).

Estas definiciones guardan una estrecha relación con lo mencionado en la obra El lado Humano de las Organizaciones; dónde se afirma que:

“una administración que tenga éxito depende, no del todo, pero sí en grado considerable de la capacidad de predecir y controlar la conducta humana” (M.c. Gregor, 1994, p.4),

revelando a su vez la intención general de las teorías del comportamiento organizacional.

Uribe (2002) refiere que ya no se trata de imponer un control físico sobre los trabajadores, se trata ahora de inducir, moldear y controlar las necesidades y expectativas del trabajador para alinear sus comportamientos a los objetivos de la administración: la autorrealización y desarrollo del individuo. Alvesson (1985) menciona que es tarea de la teoría crítica de la organización el análisis de los mecanismos ideológicos que hacen que el trabajador acepte tácitamente, internalizándolo los roles, reglas y usos lingüísticos propios del lugar del trabajo,

compaginando así, la necesidad de estudiar más a fondo la nomenclatura de la cultura organizacional.

Centrando un poco más todo lo desarrollado, es importante enfocar las teorías o las escuelas administrativas en Colombia; si bien es cierto que las teorías administrativas desarrolladas en Estados Unidos han generado la mayor influencia en lo que es la praxis gerencial y el desarrollo del conocimiento administrativo en Colombia, también es posible plantear que en la mayoría de estos casos la adopción de estas propuestas se han ejecutado en calidad de modas, sin analizar de manera previa su adecuación en la realidad colombiana (López, 2012).

Haciendo un recorrido general por lo que ha sido la administración y el desarrollo de esta en Colombia, esta ha sido caracterizada por un estado constante de búsqueda de actualización con el referente anteriormente mencionado de las teorías norteamericanas. De acuerdo con estudios realizados por Barley y Kunda (1992) es posible afirmar que desde el año de 1870 cinco corrientes han influido en lo que ha sido la práctica administrativa de Estados Unidos; que se organizaron en "olas" consecutivas de dos tipos: una orientada hacia la ideología de "control racional" y otra ola orientada por los autores en ideologías de "control normativo".

Se especifica el estudio y la enseñanza de la administración en Colombia desde 1911 con la administración científica (Mayor, 1990). Luego el aporte de relaciones humanas en 1945, el racionalismo en 1957 y los temas de cultura organizacional vienen a estudiarse a partir de los 80 en el país. La mayoría de las propuestas teóricas han sido acogidas en Estados Unidos y Colombia de manera simultánea, sin embargo, en el caso de Colombia no se realizaban los estudios previos del contexto nacional para implementar de forma adecuada estas teorías, que muchas veces resultaron en consecuencias infructuosas (López, 2012; Daza-Orozco, 2018; Mora & Norman, 2017; Acevedo & Ramírez, 2018; Ramírez & Acevedo, 2018; Arévalo & Acevedo, 2020).

RESULTADOS

Aterrizando el concepto de cultura organizacional en Colombia, podemos encontrar que las pymes, las cuales representan el 96% del tejido empresarial (Monterrosa, 2019) tienden a presentar incluso mayores limitaciones administrativas, económicas y tecnológicas en procesos de mejora de la productividad y la competitividad; en concreto se ha observado que las pymes de Colombia manifiestan poco interés y conocimiento para enfrentar temas como el clima, la cultura o la comunicación organizacional como estrategias empresariales, lo que puede suponerles un grave riesgo para su continuidad y desarrollo (Quiroga, 2007; Arias et al., 2018; Rincón et al. 2018).

Para comprender el impacto de la cultura organizacional en las escuelas de administración colombianas, se realizó un análisis sobre el ranking de mejores universidades a nivel nacional, obteniendo como fuente de información el estudio más reciente realizado por la firma de consultoría “Sapiens Research Group”, donde se seleccionaron las 20 mejores universidades acorde a indicadores de investigación de revistas indexadas en el IBN-Nacional, maestrías, doctorados activos según SNIES y grupos de investigación categorizados por el Ministerio de Ciencias (Sapiens Research, 2020; Arias-Velandia, 2018), de las cuáles se identificaron las que ofertan el programa de Administración de Empresas.

Después de realizar esta caracterización, se procedió a revisar el pensum académico de las universidades que lo ofertan para identificar si el tema de cultura organizacional está incluido, logrando obtener los siguientes resultados:

TOP	UNIVERSIDAD	Oferta admon. De empresas	Incluye co en su pensum académico
1	Universidad Nacional de Colombia - Bogotá	Si	No
2	Universidad de Antioquia - Medellín	Si	No
3	Universidad del Valle - Cali	Si	No
4	Universidad de los Andes - Bogotá	Si	No
5	Universidad Javeriana - Bogotá	Si	No
6	Universidad Nacional de Colombia - Medellín	No	No aplica
7	Universidad Industrial de Santander - Bucaramanga	No	No aplica
8	Universidad del Norte - Barranquilla	SI	SI (énfasis en development and organizational

			Culture)
9	Universidad Pontificia Bolivariana - Medellín	Si	No
10	Universidad de Caldas - Manizales	No	No aplica
11	Universidad Tecnológica de Pereira - Pereira	No	No aplica
12	Universidad de Cartagena - Cartagena	Si	No
13	Universidad de la Sabana - Chía	Si	No
14	Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - Tunja	SI	No
15	Universidad del Rosario - Bogotá	Si	No
16	Universidad EAFIT - Medellín	No	No aplica
17	Universidad Distrital Francisco José de Caldas - Bogotá	No	No aplica
18	Universidad Militar Nueva Granada - Bogotá	Si	No
19	Universidad el Bosque - Bogotá	Si	No
20	Universidad de Medellín - Medellín	Si	Si

Tabla 2. Oferta de cultura organizacional (co) en la educación colombiana. Fuente, elaboración de los autores.

Del total de universidades revisadas se logró identificar que la universidad del Norte con sede en Barranquilla y la universidad de Medellín, incluyen el tema de cultura organizacional en su programa de estudios como una materia formal lo que equivale al 10%. Sin embargo, otras universidades como la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC) con sede en Tunja incluye en su pensum académico la materia “Enfoques modernos de administración”, donde posiblemente este inmerso el tema de cultura organizacional, o también se encontró el caso de la Universidad del Rosario con sede en Bogotá, donde incluye la materia estudios organizacionales en su plan de estudios, la cual guarda una estrecha relación con el tema de cultura organizacional.

Teniendo en cuenta el contexto social, económico y político del año 2020, el cual se ha visto afectado por la emergencia sanitaria del COVID-19, surge una incertidumbre sobre la continuidad del negocio en empresas que se han visto forzadas a reestructurar su modelo de negocio. Por esta razón, es importante analizar como la cultura organizacional fortalece las competencias individuales y colectivas en tiempos del COVID, para hacer frente a este fenómeno.

CONCLUSIONES

En términos generales, la cultura organizacional es una moda administrativa, debido a que no se le ha otorgado el fundamento teórico suficiente para considerarla una Teoría Administrativa, pero es importante reconocer el protagonismo que ha tenido en el

mundo organizacional como una herramienta estratégica de la gerencia para el logro y cumplimiento de objetivos. El auge que ha tenido la cultura organizacional en Colombia como una moda administrativa es de carácter inusitado, a pesar de los beneficios que ofrece al mundo organizacional en materia de crecimiento, productividad y sostenibilidad, es por esto que los grupos de investigación en estudios organizacionales de Colombia afrontan el desafío de promover el valor que tiene su aplicación acorde al contexto nacional y no a la réplica exacta de los modelos extranjeros, que al implementarlos en el país, la convierten en una herramienta transitoria.

La presente investigación puede concluir también que se puede hacer un análisis más profundo de la cultura organizacional para los diferentes renglones de la industria en el país, e incluso, del sector público, de manera que se convierta en un referente que aporte estrategias para un buen desempeño gerencial.

REFERENCIAS

- Acevedo, E. N., & Ramírez, Á. J. M. (2017). Los modelos logísticos como herramientas para la construcción de la eficiencia empresarial. *Punto de vista*, 8(12).
- Aktouf, O. (2004). *La Estrategia del avestruz. Post-globalización, management y racionalidad económica*. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Alvesson, M. (1985). A critical framework for organizational analysis. En: *Human Relations*, 6, 2, pp. 117-138.
- Arévalo, A. U., & Acevedo, E. N. (2020). La internacionalización de la pequeña y mediana industria del software y de las tecnologías informáticas (SW & TI) a través del efecto trampolín del gremio. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(31).
- Arias-Sánchez, S. (2019). Una revisión teórica y metodológica sobre el estudio de la cultura en las organizaciones laborales. *Universidad & Empresa*, 21(37), 263-291.
- Arias-Velandia, N., Rincón-Báez, W. U., Becerra-Plaza, G. E., Mejía-Rodríguez, A. F., Salas-Díaz, R. J., & Fajardo-Vásquez, H. L. (2018). Retos a los Programas de Administración. *Una Mirada Al Saber: Resultados de la Evaluación Externa (2012-2016)*. Catálogo editorial, 1-231.
- Barley, R y Kunda, G (1992). Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse". En: *Administrative Science Quarterly, ASQ*, 37, pp. 363-339.
- Calás, M. & Smircich, L. (1995) *Critical perspectives on organization and management theory*. Aldershot, Hampshire: Dartmouth
- Carson, P. P., Lanier, P. A., Carson, K. D. & Guidry, B. N. (2000). Clearing a Path through the Management Fashion Jungle: Some Preliminary Trailblazing. *The Academy of Management Journal*, 43(6), 1143-1158.

- Daza-Orozco, CE. (2018). Notas acerca de la investigación en administración de empresas. Revista Fusión. Bogotá. Fundación Universitaria San Mateo. Retrieved from <http://cipres.sanmateo.edu.co/index.php/fusion/article/view/38>
- Daza-Orozco, CE. (2014). La alienación viste a la moda: análisis fílmico desde la tipificación ideal weberiana. El ojo que piensa - Revista de cine iberoamericano, 1(9). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21231.66726>
- Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. John Wiley & Sons.
- Drucker, P. (1975). Administración por objetivos. Buenos Aires. Argentina: Ediciones El Ateneo.
- Figueras, J. (1997). La moda, sus secretos y su poder. Madrid: Albacore.
- Ganga, F., Piñones, M. y Valderrama, C. (2014). Innovaciones teóricas en administración: Una sinóptica mirada diacrónica. Prisma Social Revista. Chile.
- Gregory, B. T., Harris, S. G., Armenakid, A. A. & Shook, C. L. (2009). Organizational culture and effectiveness: A study of values, attitudes, and organizational outcomes. Journal of Business Research, 62(7), 673-67
- Hammer, M., & Champy, J. (1994). Reingeniería. Editorial Norma.
- Hernández, C. y S. Rodríguez. (2006). Introducción a la Administración, Teoría general administrativa: Origen, evolución y vanguardia. (Cuarta ed.). México D.F, México: Graw Hill.
- Ishikawa, K. (1990). Práctica de los círculos de calidad.
- Jackson, B. (2001). Management Gurus and Management Fashions. London: Routledge.
- Jackson, M. (1993). Más allá de las modas administrativas: el pensamiento sistémico para los administradores. Revista INNOVAR, 4, 6-21. Universidad Nacional de Colombia.
- Le Moüel, J. (1992) Crítica de la eficacia. Barcelona: Paidós
- López, F. (2012). Educación en administración y modas administrativas en Colombia.
- Marín, D. (2005). La enseñanza de las teorías de la administración: limitantes epistémicos y posibilidades pedagógicas. Revista INNOVAR, 26, 43-58. Universidad Nacional de Colombia.
- Marín, D. (2012). Consideraciones epistemológicas en torno al carácter científico de la administración. Revista INNOVAR. Universidad Nacional de Colombia.
- Mariño-Arévalo, A., & Rodríguez-Romero, C. A. (2011). Aproximación a las modas administrativas desde algunos conceptos sociológicos: El caso de la reingeniería. Innovar, 21(41), 77-90.
- Mayor, Mora Alberto. (1990). La profesionalización de la administración de empresas en Colombia. En: En Búsqueda de una Administración para América latina. Bogotá: Edit. Oveja Negra.
- Mokate, K., & Saavedra, J. J. (2006). Gerencia social: un enfoque integral en la gestión de políticas y programas (pp. 8-19). Departamento de Integración y Programas Regionales, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Monterrosa, H. (2019). Mipymes representan 96% del tejido empresarial y aportan 40% al PIB. Obtenido de La Republica: <https://www.larepublica.co/economia/mipymes-representan-96-del-tejido-empresarial-y-aportan-40-al-pib-2903247>
- Mora, A. J., & Norman, E. (2017). Revisión sistemática de literatura sobre la internacionalización de la empresa PYME en Colombia. Revista Espacios, 38(39).
- Parker, M. (2002). Against management. Malden, USA: Blackwell.
- Peters, T. J y Waterman, R. (1982). En busca de la excelencia. USA: Harper and Row. Pettigrew, A. (1979). On studying organizational cultures. Administrative Science
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. Administrative science quarterly, 24(4), 570-581.
- Ramírez, Á. J. M., & Acevedo, E. N. (2018). A systematic review of the literature on the internationalization of the SME enterprise in Colombia. Espacios, 39. Revista académica, Universidad EAFIT. Barcelona.
- Rincón-Báez, W., Becerra-Plaza, G., Arias-Velandia, N., & Durán-Becerra, E. (2018). Inteligencia de datos en la formación en administración y negocios en Colombia 2018. Bogotá: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano/Asociación Colombiana de Universidades.
- Rodríguez, M. (2001). Temas de sociología. Madrid: Huerga y Fierro Editores.

- Ruiz, Belida, Y., & Clemencia Naranjo, J. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas*. *Diversitas - Perspectivas en psicología*, 285-307.
- Saavedra, J. (2009) Descubriendo el lado oscuro de la gestión Los critical management studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales. En: *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. rev.fac.cienc. econ*, XVII (2)
- Sapiens Research. (2020). Ranking de las mejores universidades. Obtenido de <https://www.srg.com.co/lasmejoresuniversidades/usapiens.php>
- Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Cuarta edición). San Francisco: Jossey-Bass.
- Uribe, O. L. (2002). La Ideología de Control en el Pensamiento Administrativo. *AD - MINISTER*, 24-38.