



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ORGANIZACIÓN**

I. IDENTIFICACION DEL SEMINARIO

Código de la Asignatura: 803589

Nombre De La Asignatura: Electiva Cultura Organizacional

Créditos:3

Categoría: Electiva

Prerrequisito: Ninguna

Programas que la ofrece: Maestría En Ciencias de la Organización

II. DESCRIPCION

A. INTRODUCCION

Este seminario tiene como propósito describir los principales aspectos relacionados con la reflexión y expresión de la cultura en las organizaciones, sus componentes, rasgos y características que conllevan la configuración de estilos de dirección y liderazgo que proporcionen identidad a las organizaciones, para interpretar y comprender el sentido y significado de las diversas variables de la fenomenología cultural.

Para ello, se dispone de un modelo que trata de explicar e interpretar la fenomenología cultural en las organizaciones y sus diversas manifestaciones como son la historia, el análisis de la sociedad, el proyecto de empresa, el lenguaje y sus manifestaciones, el sistema de producción de bienes materiales, el sistema de producción de bienes inmateriales, el sistema de producción de bienes sociales, las relaciones interpersonales, las relaciones de parentesco, las relaciones de poder, los estilos de dirección y liderazgo, las subculturas y la identidad; con el objeto de comprender de qué manera las relaciones interpersonales en la organización coadyuvan al fortalecimiento de la identidad.

B. JUSTIFICACION

La reflexión sobre la cultura organizacional se inició en el anonimato absoluto, hace cerca de cincuenta años, por investigadores tales como Elliot Jaques, Erving Goffman, Chester Barnard y Paul Selznik, quienes estudiaron aspectos como los valores y el estilo de dirección; sin embargo, el tema se encuentra en primer plano hoy en día en razón de su relación con los problemas sociales, culturales,

organizacionales e individuales, lo que ha permitido que el concepto adquiera mayor autonomía y sea estudiado con rigurosidad¹.

El estudio de las organizaciones contemporáneas está relacionado específicamente con la naturaleza del hombre, debido a que éstas, son el medio ambiente social en el cual desarrollan sus actividades para satisfacer sus necesidades y expectativas, expresando sus diversas formas de pensar, sentir y actuar como un todo colectivo, que contribuye al logro de las metas y objetivos organizacionales. Esta fenomenología de relaciones tiene su expresión en la cultura organizacional, que abarca las manifestaciones colectivas del hombre en las organizaciones a través del tiempo y a la vez son las que le dan sentido y significado a sus acciones, desde las relaciones interpersonales hasta la constitución de subculturas y porque no, el logro de la identidad organizacional.

C. OBJETIVOS

C1. General

Apropiar los fundamentos de la antropología con el propósito de describir, analizar, interpretar y comprender los principales aspectos relacionados con la reflexión sobre la cultura en las organizaciones, sus componentes, rasgos y características que conllevan la configuración de estilos de dirección y liderazgo que proporcionen identidad para el alcance de los objetivos en las organizaciones.

C2. Específicos

- Ofrecer una visión general de los fundamentos de la teoría de la cultura organizacional que permita identificar, críticamente, los fundamentos de las diferentes perspectivas teóricas existentes.
- Facilitar un espacio de reflexión que permita dilucidar los aspectos esenciales de cada perspectiva.
- Dimensionar la posibilidad de aplicación de las teorías, conceptos e instrumentos abordados en el seminario, en las organizaciones colombianas.
- Comprender que la administración de organizaciones, desde la perspectiva de la cultura, varía según el medio donde ella se ejerza y que las teorías y la práctica de gestión cultural deben adaptarse y seguir los cambios que se presentan en la sociedad actualmente.

D. CONTENIDO PROGRAMATICO

¹

Ver en este sentido: Amado (1986).

1. LA INTERDISCIPLINARIEDAD
 - 1.1 La Interdisciplinariedad en el conocimiento y la acción

2. UNA PERSPECTIVA DUAL
 - 2.1 Perspectiva Filogenético
 - 2.2 Perspectiva Ontogenética

3. CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE ANTROPOLOGIA CULTURAL
 - 3.1 Características y rasgos

4. EL CONCEPTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL
 - 4.1 Perspectivas y paradigmas

5. ASPECTOS METODOLOGICOS DE LA INVESTIGACION

6. MODELO DE ANALISIS DE CULTURA ORGANIZACIONAL
 - 6.1 Identificación e historia de la empresa
 - 6.2 Entorno cultural
 - 6.3 Imaginario, ideología e identidad.
 - 6.3 Lenguaje
 - 6.4 Proyecto de Empresa
 - 6.5 Sistema de producción de bienes materiales
 - 6.6 Sistema de producción de bienes inmateriales
 - 6.7 Sistema de producción de bienes sociales
 - 6.8 Relaciones interpersonales
 - 6.9 Relaciones de parentesco
 - 6.10 Relaciones de poder
 - 6.11 Estilos de dirección y liderazgo
 - 6.12 Subculturas
 - 6.13 Identidad

E. COMPETENCIAS

- Desarrollar habilidades de interpretación teórico-práctica para entender la cultura y su forma de ser colectiva en la organización.

- Desarrollar la capacidad para investigar temas de cultura organizacional en las diversas organizaciones existentes en el medio.

- Desarrollar la capacidad relacionar la gestión de la cultura con la gestión de la organización para obtener beneficios organizacional.

III. ESTRATEGIA METODOLOGICA

A. ESTRATEGIA PEDAGOGICA Y CONTEXTO DE FORMACION

Contexto de Formación: Hace referencia al ambiente de aprendizaje

Organización de actividades académicas Método

Seminario Alemán: método de estudio, en el que grupos de personas de 4 a 6 integrantes, desarrollan un tema específico. Un grupo será el relator, otro el correlator y un último grupo será el de protocolo. Luego se realizará un debate y se hará la calificación.

¿Qué es el seminario investigativo (SI) o seminario alemán?

El SI es una actividad académica que tuvo su origen en Alemania a finales del siglo XVIII. Lo inventaron los académicos para sustituir la palabra cátedra y para demostrar que es posible unir la investigación y la docencia, a fin de que se complementen.

En el SI un grupo de personas se reúne para conversar sobre un tema específico (motivo del encuentro) y para compartir los logros, aciertos y desaciertos encontrados en el camino de la investigación.

Con el fin de que se pueda ejercer la actividad científica independientemente, el Seminario contribuye al desarrollo de las cualidades de la personalidad tales como: capacidades para percibir y reconocer lo esencial, comparar, valorar, ordenar, definir, fundamentar, probar, refutar, concluir, aplicar, analizar, sintetizar, incluir, deducir e identificar problemas.

El Seminario Investigativo es un grupo de personas que, dirigidas por alguien, se intercomunican:

- Exponiendo (la Relatoría) un tema específico.
- Complementándolo. Evaluándolo (la Correlatoría)
- Aportando entre todos (la Discusión)
- Sacando conclusiones y planteando nuevos interrogantes, permitiendo que todo ello quede en la Memoria Escrita (el Protocolo).

Por lo tanto, la organización fundamental del Seminario girará en torno a: el Tema, la Relatoría, la Correlatoría, el Protocolo y la Discusión, aspectos que realizarán el Director (coordinador), el Relator, el Correlator, el Protocolante y los Participantes, durante la sesión del Seminario Investigativo.

En el Seminario se siembran ideas. Es una siembra en que todos son sembradores y todos recogerán frutos. Por eso el Seminario Investigativo quiso superar la cátedra en que sólo el profesor siembra y los estudiantes pueden recoger solamente lo sembrado por aquél. En el Seminario, en definitiva, no tanto busca enseñar cosas sino más bien enseñar a aprender.

Para cada sesión se entregará con suficiente antelación material de lectura con base en los cuales los estudiantes deberán responder un cuestionario. Igualmente se realizarán talleres con el objeto de discutir, de manera colectiva,

los textos presentados.

Los estudiantes harán un trabajo final de aplicación de epistemología en ciencias sociales.

B. ESTRUCTURA DEL TRABAJO PRESENCIAL E INDEPENDIENTE

La metodología de créditos representa la labor en el aula y la realización de tareas por fuera del aula de clase como trabajo autónomo, representando dos veces la duración del tiempo en el aula.

El trabajo autónomo lo realiza el estudiante fundamentado en el desarrollo teórico y práctico en el aula, para enriquecer el análisis, explicación, interpretación y comprensión de la temática abordada en investigación, bien sea realizando trabajo de campo o analizando la información recolectada.

C. EVALUACION

La evaluación en el aula tendrá en cuenta el trabajo en el aula y el trabajo autónomo, evaluando el desempeño, los talleres y las exposiciones

Trabajos de lectura con ensayo y/o cuestionario: 50%

Talleres de aplicación: 20%

Trabajo final: 30%

IV BIBLIOGRAFIA:

Aktouf, O. (1990) "Le symbolisme et la «culture d'entreprise». Des abus conceptuels aux leçons du terrain". En *L'individu dans l'organisation: les dimensions oubliées*. Québec: PUL-ESKA.

Aktouf, O. (1998) "Bases y orientaciones para un pensamiento administrativo global" en *La Administración, entre la tradición y la renovación*.

Aktouf, O. (1992) "Administración y teorías organizacionales en los años 90: Hacia un humanismo crítico radical?" *Academy of Management Review*, 17 (3): 407-431.

Aktouf, O. (1985) "El método de la observación participante". En *La rupture entre l'entreprise et les hommes*. Alain Chanlat et Maurice Dufour, Compiladores. Paris-Montreal: Québec-Amérique.

Aktouf, O. (1985) "¿Hacia una aproximación más humanista del enfoque cualitativo? En La metodología de las Ciencias Sociales y el enfoque cualitativo de las organizaciones. Universidad del Valle, pag. 131 – 190.

Aktouf, O. (2001) La administración entre tradición y renovación. Capítulo 4A: Decisión y organización. A. La decisión: ¿autocracia, administración programada

o elección concertada?

Aktouf, O. y Chrétien, M. (1986) "Antropología de la comunicación y cultura organizacional". Ponencia en *International conference on organizational symbolism*, Universidad de Québec, Montreal, junio de 1986. Traducción de María Clara Cavagnaro, ESAN, Lima.

Allaire, Y. y Firsirotu, M. (1988). "Teorías sobre la cultura organizacional". En *Cultura organizacional*, Bogotá: Legis Editores, 1992.

Allaire, Y. y Firsirotu, M. (1988). "Revoluciones culturales en las grandes organizaciones" y "Carácter Ideológico de la Concepción Estratégica". En *Cultura organizacional*, Bogotá: Legis Editores, 1992, p. 163-202.

Alvarez, H. (1993) *La nueva organización: una visión a través de su cultura*. Pliegos administrativos y financieros No 18. Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración.

Anmystie International (1988) "Aspects médicaux et psychologiques de la torture". En *Rapport sur la torture*". London, AI, pages 41-75.

Arango, L. G. y URREA, F. (2000) "Culturas Empresariales en Colombia" En *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones colombianas*. Colciencias – Corporación Calidad, 2000. Pp. 41-75.

Arellano, D. (1992) "Agency" y cultura organizacional. *Una revisión crítica*. México, CIDE, 1992.

Arruda, C. A. (1988) "Cultura y procesos de decisión: evidencias en empresas brasileñas e inglesas", en *XXIX Asamblea de CLADEA*, pp.179-188.

Barona, N. y Alvarez, L. (1990). **Sociedad, cultura y salud**. Páginas 323 a 337.

Beals, A. *Antropología y Cultura* En Antropología Cultural. Pax México. Capítulo 1, p. 1-37.

Bedard, R. (2003) El Rombo y las Cuatro Dimensiones Filosóficas. En: *Revista Administer*, Universidad EAFIT.

Bennis, W. (1984) *Las Cuatro Claves del Liderazgo Eficaz*. Revista de Entrenamiento y Desarrollo.

Borrero, A. S.J. (1993) *La interdisciplinariedad*. Cali: Universidad del Valle, Política y Gestión Universitaria No 13, abril de 1994.

Burke, W. W. (1981) Desarrollo organizacional, En *Técnicas para el cambio organizacional*. McGraw Hill, p. 185-231.

Cassirer, E. (1964), "De las reacciones animales a las respuestas humanas", en *Antropología filosófica*. México, Breviarios FCE, 1979.

Contreras, H. Los fundamentos de la Gramática Transformacional, Siglo XXI Editores. p, 5-21

Corbisier, T. (1997) "Inverno social. Una discussao psicanalitica sobre o imaginario da lei no Brasil", en *Cultura Organizacional e Cultura Brasileira*, Sao Paulo, Editora Atlas S.A.

Cyert, R.M y March, J.G. (1963) pp. 137 - 153.

Chanlat, A. (1982) "La multicomplementaridad en el conocimiento y en la acción". Tomado de *Gestion et culture d'entreprise. Le Cheminement d'Hydro-Québec*, cap. 10, pp. 203-223, Québec-Amérique, 1984, Montreal. Traducción de Clara María Cavagnaro (ESAN, Lima, Perú).

Chanlat, A. (1995) Carta a Richard Déry: el Occidente, enfermo de sus dirigentes publicado en Cuadernos de Administración No. 20, Universidad del Valle, Mayo de 1995.

Chanlat, A.; Bolduc, A. y Larouche, D. (1984) *Gestion et culture d'entreprise. Le cheminiment d'Hydro-Québec*. Montreal, Québec/Amérique, 1984.

Chanlat, J. F. (1990) "Introducción". En *L'individu dans l'organisation: les dimensions oubliées*. Bajo la dirección de Jean-François Chanlat. Quebec: Les presses de l'Université Laval, Editions Eska.

Dávila, C. (2000) "Cultura Organizacional: ¿un instrumento de la Gerencia? Algunas consideraciones para su estudio. En *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones colombianas*. ARANGO, Luz Gabriela y URREA GIRALDO, Fernando. Colciencias – Corporación Calidad.

Denison, D. R. (1990) "Cultura corporativa y efectividad organizacional y Estudio de la cultura y la efectividad". En *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Bogotá: Legis Editores, 1991.

Diario Portafolio. (2003) Debilidades y fortalezas de la gerencia colombianas (I y II) Editorial de PORTAFOLIO, 27 y 28 de marzo del 2003.

Dumezil, G. "Ideología de las tres funciones". Ateneo Ediciones, Buenos Aires, 1952.

Durand, G. (1979). *Las estructuras antropológicas de lo imaginario*. Madrid: Tauros Ediciones.

Ember, C. y Ember, M. Antropología Cultural. Prentice Hall, Barcelona, 1997.

García de la Torre, C. (2000) "Los estudios sobre la identidad y la cultura en las organizaciones en América Latina". Ponencia en *Coloquio Internacional. Los estudios organizacionales y gestión estratégica: Perspectivas latinas*. México, Zacatecas, julio.

Geertz, C. (1983). "El sentido común como sistema cultural". En *Conocimiento local*, Buenos Aires, Ediciones Paidós Ibérica, capítulo 4, pp. 93-116.

Geertz, C. (1973). "El impacto del concepto de cultura en el concepto de hombre". En *La Interpretación de las Culturas*, New York, Basic Books, capítulo 2, pp. 43-59.

Geertz, C. (1973). "La cultura como ideología". En *La Interpretación de las Culturas*, New York, Basic Books, capítulo 2, pp. 43-59.

Geertz, C. (1973). "Descripción densa: hacia una teoría interpretativa de la cultura". En *La Interpretación de las Culturas*, New York, Basic Books, capítulo 1, pp. 19-40.

Goodenough, W.H. (1971) "Problemas de la concepción de la cultura", en *Cultura, Lenguaje y Sociedad*, KAHN S.J (ed), Barcelona, Anagrama, 1975.

Grimberg, L. y R. (1994). "El concepto de identidad y los vínculos de integración espacial, temporal y social", "Identidad e ideología".

Grize, J. B. (1985). *Actos del Lenguaje y Representaciones*. P. 167-179

Guizar, R. (1999) *Desarrollo Organizacional, principios y aplicaciones*. Bogotá, McGraw Hill.

Gusdorf, G. (1952) *La Palabra*. Editorial Galatea Nueva Visión.

Gusdorf, G. (1982) "Pasado, presente y futuro de la investigación interdisciplinaria". En *Interdisciplinaridad y ciencias humanas*. UNESCO, 1982. Edición española: Editorial Tecnos, 1982.

Gusdorf, G. (1960) *La crise épistémologique des sciences humaines*. En *Introduction aux sciences humaines*. Paris, Les Belles Lettres, pages 7-30.

Gusdorf, G. (1960) "Réflexions sur l'interdisciplinarité". En *Bulletin de psychologie*, Tome XLII, No 397, 1991.

Hafsi, T. y Fabi, B. (1997) "La culture organisationnelle", en *Les fondements du changement stratégique*, Montreal, Les Editions Transcontinental, 1997, pp. 181-192.

Hall, E. T. (1978) *Más allá de la Cultura*. Colección Punto y Línea.

HALL, Richard (1983). "Liderazgo y toma de decisiones" En *Organizaciones: estructura y proceso*. Prentice Hall, Tercera Edición, pp 155-180.

Hofstede, G. (1987) *Relativité culturelle des pratiques et théories de l'organisation*. En *Revue Francaise de Gestion*, París.

Hofstede, G. y Bollinger, D. (1987) *Les différences culturelles dans le management*. Les éditions d'organisation, París.

Ibarra, E. y Montaña, L.(1984) *Mito y Poder en las Organizaciones: Un análisis crítico de la Teoría de la Organización*. Trillas, México, 1984. Capítulo 5: El mito se concreta. Capítulo 6: El mito se perpetúa. Capítulo 6: El mito se perpetúa.

Inkeles, A. y Levinson, D.J. (1969) National character: The study of modal personality and sociocultural systems. En g, Lindzey y E. Aronson (Eds) *Handbooks of social psychology*. Reading: Addison-Wesley.

Leme, M.T.; Tadeu, S. G.; Stevenato, L. A. (1997) "Arqueologia Teórica e dilemas metodológicos dos estudos sobre cultura", en *Cultura Organizacional e Cultura Brasileira*, Sao Paulo, Editora Atlas S.A.

Mintzberg, Henry (1973). *El Trabajo del Directivo*, Harper and Row, Nueva Cork.

Mintzberg, H. (1997) *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos*. Capítulo 7: Cultura y la estrategia organizacional: La ideología y la organización misionaria pp. 394-412. Capítulo 8: El poder y la política pp. 206-216.

Montiel, N. A. (1995) "El Homo Symbolicus", En *La imaginación simbólica en la Cultura Llanera*. Fundación Cultural Unellez, p. 5-27.

Morgan, G. (1991). *Intereses, conflictos y poder: Las organizaciones como sistemas políticos*. En *Imágenes de la organización*, Alfa Omega, México: Alfa Omega.

Morgan, G. (1986) "La creación de la realidad social: la organización vista como una cultura". En *Imágenes de la organización*, México, Alfaomega/Rama, 1991.

Motta, P. R. (1995) "Administración de la influencia: participación y utilización positiva del poder en la solución de conflictos."

Mounin, G. Saussure, presentación y textos. Editorial Anagema, Barcelona, p. 29-56.

Muñoz, J. (1990) "Marco teórico de la antropología cultural", en *Antropología cultural*

colombiana. Unidad Universitaria del Sur de Bogotá. Ministerio de Educación Nacional. Primera unidad, pp. 5-82.

Muñoz, R. (1993) *Culture nationale colombienne et culture d'entreprise*. Informe de investigación. Montreal, HEC-CETAI.

Nanda, S. (1987) *Antropología Cultural*, capítulos 1 y 2. Grupo Editorial Iberoamérica, México.

Nkomo, S.M. y Cox, T. Jr. (1999) "Diversidade e Identidade nas Organizacoes", en *Handbook de Estudos Organizacionais*, volume I, Sao Paulo, Editora Atlas.

Ouchi, W. (1981) *Teoría Z*. Bogotá: Norma, 1992.

Perrow, C. (1991) *Sociología de las Organizaciones*. McGraw Hill, Tercera Edición. Capítulo 4.

Peters, T. y Waterman, R.H. (1982) *En busca de la excelencia*. Bogotá: Norma, 1991.

Pineda, R. (1993) "El método etnográfico". En *La investigación cualitativa*, pp. 83-113. Bogotá: ICFES-INER.

REVISTA SEMANA, Edición Especial: El Símbolo de Colombia. Edición No 1260, junio-julio de 2006.

Rodríguez, A. (2007) Ponencia Perspectiva Histórica de la Mentalidad del Empresario caleño en el siglo XX. XI Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas, ACACIA 2007, Guadalajara, México, 23 al 26 de mayo de 2007. LI CLADEA 2007 CONFERENCE, Miami, Florida, 28 al 31 de octubre de 2007..

Rodríguez, A. (2004) *Cultura Organizacional y Mentalidad Empresarial Huilense*. Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Ciencias de la Organización, Universidad del Valle, Cali, 2004.

Rodríguez, A. (2008) *La Mentalidad Empresarial en la toma de decisiones*. Cali, Universidad del Valle.

Rodríguez, A. (2006) "Representaciones de la Mentalidad Empresarial en la toma de decisiones" en Congreso de Investigadores en Ciencias Económicas y Administrativas, Coautor memorias evento, Univ. Santo Tomás, Bucaramanga, marzo 23 y 24 de 2006.

Rodríguez, A.; Páramo, D. y Ramírez, E. (2008) *Cultura Organizacional y estilos de dirección orientados al mercado*. Cali: Ecoe - Universidad del Valle.

Rodríguez, A.; Páramo, D. y Ramírez, E. (2005) Influencia de los estilos de Dirección sobre las culturas organizacionales orientadas al mercado. Neiva: Universidad Surcolombiana.

Rodríguez, A. y Zapata, A. (2006) Modelo de Análisis de la Cultura Organizacional. Ponencia realizada en el Encuentro Nacional de Investigación ASCOLFA, Universidad del Cauca, Popayán, Noviembre 1 y 2.

Sainsaulieu, R. y Segrestin, D. (1986) *Sociologie du travail*, PXXVIII (3/86)

Sainsaulieu, R. (1977) *L'Identité au travail*. Paris, PFNSP, 1977.

Sandoval, H. (1994) "El Hombre es un ser cultural", "La interpretación" y "Los mundos que interpretamos" en *Hermenéutica de la Cultura*, Bogotá, Editorial Unisur, 1994, capítulos 1 y 2.

Sartre, J. P. (1940) "Estructura intencional de la imagen", en *Lo imaginario*, Buenos Aires, Editorial Losada, 1964.

Schaff, A. (1972) Etnolingüística. La hipótesis Sapir – Whorf, En lenguaje y conocimiento. Grijalbo, México, p. 87 – 138.

Schein, E. (1985). *Psicología Organizacional*. Definiendo la Cultura Organizacional.

Schellenberg, J. (1981) *Los fundadores de la Psicología Social*. Alianza Editorial, Buenos aires.

Schvarstein, L. (1997) *Psicología Social de las Organizaciones*. Nuevos aportes. Editorial Paidós, tercera reimpresión. Buenos Aires.

Schvarstein, L. y Etkin, J. (1989) *La Identidad de las Organizaciones*. Editorial Paidós, Buenos Aires.

SENA y Universidad de los ANDES. *Nueva cultura organizacional en el SENA*. Bogotá, SENA, 1996.

Silva, L. (1971). "Teoría Marxista de la Ideología". En *Teoría y practica de la ideología*. México, Nuestro Tiempo, pp. 13-81.

Simon, H. A. (1947) *Comportamiento Administrativo*. pp. 3 - 20.

Spink, P. K. (1997) "Discurso e ideologia gerencial: reflexoes a partir da experiencia brasileira", en *Cultura Organizacional e Cultura Brasileira*, Sao Paulo, Editora Atlas S.A., 1997

Thevenet, M. (1986) *Auditoria de la cultura organizacional*. Madrid: Diaz de Santos, Capítulos 1, 2, 3 y 4, pp. 3-89..

Toro, J. "La herencia biológica y la herencia cultural" en *El comportamiento humano, Colección Salvat. Tomo 33, pp 8-11*.

Trompenaars, F. (1994) *Riding the waves of culture*. Irwin, New York.

Vallee, L. (1985) Representaciones colectivas y sociedades. En *La ruptura entre la empresa y los hombres*. Québec et: París: Ediciones d'organizations, 1985.

Weber, M. (1947) *La Teoría de las Organizaciones Sociales y Económicas*. Parsons y Horison, New York, 1947.

Zapata, A. (2004). *Cambio planificado de la cultura organizacional. Alcances y limitaciones*. Cali, Univalle.

Zapata, A. (2003) *Estudio interdisciplinario de las relaciones entre la alta administración de Ecopetrol y la Unión sindical Obrera*. Tesis para obtener el título en Ph.d. en Management, H. E. C. Montreal Canadá.

Zapata, A. (2000). *Modos de pensamiento y relaciones laborales*. Cali, Univalle.

Zapata, A. (2002) Cambio Planificado de la Cultura Organizacional. Alcances y limitaciones. Caso Ecopetrol. En Cambio organizacional en el contexto de la cultura latinoamericana, ASCOLFA., 2003.

Zapata, A. y Rodríguez, A. (2008). *Gestión de la Cultura Organizacional: Conceptos y Elementos para la gestión empresarial*, Cali: Universidad del Valle.

Zapata, A. y Rodríguez, A. (2008). *Casos de Cultura Organizacional Colombiana* Cali: Universidad del Valle.