

DEPÓSITO LEGAL ppi 201502ZU4666

*Esta publicación científica en formato digital  
es continuidad de la revista impresa*

ISSN 0041-8811

DEPÓSITO LEGAL pp 76-654

# Revista de la Universidad del Zulia



Fundada en 1947  
por el Dr. Jesús Enrique Lossada

**Ciencias**  
**Sociales y**  
**Arte**

**Año 7 N° 19**  
Septiembre - Diciembre 2016  
Tercera Época  
Maracaibo - Venezuela

# Cultura organizacional en el contexto filosófico de las empresas del sector de la economía solidaria en Colombia

*Gregoria Polo de Lobatón\**  
*Alejandro Fidel Borja Caballero*

---

## RESUMEN

La investigación buscó analizar la cultura organizacional en el contexto filosófico de las empresas del sector de la economía solidaria en Colombia, con el propósito de generar iniciativas para una cultura organizacional apoyada en sus principios que concuerden con los valores organizacionales y sus propósitos misionales para lograr el desarrollo de sus asociados. El apoyo teórico se sustentó con algunos autores sobre cultura organizacional desde Schein (1985) hasta Robbins (2013), y para el contexto filosófico Bedard (1996 y 2003), Castrillón (2008) y Zapata y Rodríguez (2008). Metodológicamente, el enfoque epistemológico de la investigación se apoyó en el paradigma cualitativo-interpretativo, y el análisis de los datos se orientó en la metodología propuesta por Renée Bédard sobre las dimensiones filosóficas. Los resultados obtenidos surgieron a partir de la revisión constante de la literatura en las temáticas de cultura organizacional, identificadas a partir de los principios y valores de la economía solidaria.

**PALABRAS CLAVE:** cultura organizacional; dimensiones filosóficas; economía solidaria.

\*Profesores de la Universidad Cooperativa de Colombia, gregpolo1@hotmail.com

## *Organizational Culture in the Philosophical Context of the Companies in the Social Economy Sector in Colombia*

---

### ABSTRACT

This research analyzed the organizational culture in the philosophical context of the companies in the sector of the social economy in Colombia with the purpose of generating initiatives for an organizational culture supported in its principles matching the organizational values and its missionary purposes to achieve the development of its partners. The theoretical support was based on some authors about organizational culture from Schein (1985) to Robbins (2013) and the philosophical context Bedard (1996 and 2003), Castrillón (2008) and Zapata and Rodríguez (2008). Methodologically, the epistemological approach of research was based on qualitative-interpretative paradigm, and data analysis was oriented in the methodology proposed by Renée Bédard about the philosophical dimensions. The results emerged from the ongoing review of the literature about the topics of organizational culture, identified from the principles and values of social economy.

**KEYWORDS:** organizational culture; philosophical dimensions; social economy.

### Introducción

Ante el desarrollo vertiginoso que ha tenido el sector solidario en Colombia y su importancia frente a los diferentes aspectos económicos (tales como la educación, la salud, el transporte y la recreación), la economía solidaria se ha consolidado como un modelo empresarial que beneficia a un amplio sector de la población. Asimismo, los problemas que agobian al sector empresarial también han sido absorbidos por esta franja de la economía que no ha escapado a las condiciones de mercado, fenómenos económicos, respuestas de consumidores, oleadas de la época, razones que han llevado a las empresas a operar bajo estas dinámicas que surgen como respuesta a la incertidumbre en las actuales condiciones en que se mueve el mundo organizacional.

Esto ha puesto en condiciones de preocupación a las empresas del sector de la economía solidaria, pues algunas han llegado a la quiebra, o se

han visto abocadas a liquidación voluntaria, suspensiones obligatorias y hasta el cierre por parte de los organismos de control del Estado, en este caso la Superintendencia de Economía Solidaria, cuyos registros (Grupo Especial Supersolidaria, información actualizada en Diciembre 31 de 2015) señalan en proceso de intervención forzosa a 77 cooperativas, de las cuales hay una (1) en liquidación, sesenta y seis (66) terminadas, cuatro (4) suspendidas, una (1) en administración, una (1) incorporada y cuatro (4) devueltas; asimismo, en liquidación voluntaria se encuentra un total de 154 con 122 en proceso de liquidación y 32 ilocalizables; del departamento del Magdalena hay dos en liquidación y una ilocalizable (Cámara de Comercio Santa Marta, 2010). Esto motivó a los investigadores a indagar por la cultura organizacional relacionada con los valores declarados de la economía solidaria, como elementos que responden a las tendencias organizacionales y convertirlas en empresas motivadoras de desarrollo en la región.

El presente artículo se presenta como resultado de la investigación cuyo norte es analizar la cultura organizacional en el contexto filosófico de las empresas del sector de la economía solidaria en Colombia, con el cual se pretende dar respuesta a la problemática del desconocimiento de la cultura organizacional en este tipo de empresas e interpretar cuáles son los elementos comunes en la cultura organizacional que deben concordar con los principios de la economía solidaria, dado que fungen como lineamientos para el cumplimiento de su propia filosofía y sus propósitos misionales.

En este sentido, en principio se describe la orientación metodológica para la investigación constituida por el enfoque metodológico, la orientación en la tipología de la investigación y la validez de la información. Seguidamente, se construye la fundamentación teórica sobre la cultura organizacional y el enfoque filosófico; y finalmente se presentan los resultados de la investigación.

## 1. Orientación metodológica

### 1.1. Enfoque metodológico

El enfoque metodológico de la presente investigación se enmarcó en una investigación cualitativa, con un razonamiento inductivo, relacionándolo con el descubrimiento, el hallazgo y generalizaciones, que recrea la construcción de conceptos al abordar la comprensión y la interpretación de fenómenos sociales (Sandoval, 2002). Como propuesta metodológica, el estudio se fundamentó en la hermenéutica; el grueso del análisis se orienta a la interpretación de textos, en particular, colección de signos susceptibles de ser considerados como texto; de igual manera, desde la perspectiva de Hernández et al. (2007, 2010 y 2014), la sistematización de los datos se

apoyó en la teoría. El uso de esta metodología permitió la identificación de patrones con un sentido de categorización y codificación como proceso analítico, por medio del cual se fragmentaron, interpretaron, integraron y conceptualizaron los datos, organizándolos en un esquema explicativo-teórico para formar un ordenamiento conceptual, el cual serviría para develar teorías emergentes del fenómeno estudiado, necesario para la validez de los datos según lo afirma Strauss (2005).

Para el análisis de los datos se tomó en consideración la evolución teórica conceptual sobre la cultura organizacional y el modelo planteado por Renée Bédard (1996 y 2003), en el cual propone para el análisis de la cultura organizacional una dimensión filosófica desde los modos de ser, con cuatro dimensiones filosóficas: praxeología, epistemología, axiología y ontología. El análisis se efectuó desde el punto de vista de las propias praxis, de los criterios de validez de los valores, de los preceptos y de las creencias subyacentes en las mentes de los líderes y de los principios que los orientan en sus relaciones.

## 1.2. Orientación en la tipología de la investigación

La investigación combinó diversas tipologías, con el objetivo de documentar la realidad que se analiza y perfilar a través de procesos de mapeo en los conceptos: cultura organizacional y las dimensiones filosóficas en el contexto de las empresas de economía solidaria, según lo afirmado por Hernández (2007, 2010 y 2014); de igual modo, se recolectaron los datos descritos a manera de codificación en el trabajo de campo mediante las técnicas de observación participante y entrevistas en profundidad con el fin de caracterizar la cultura organizacional en las empresas seleccionadas en Santa Marta- Colombia; por último, de tipo interpretativa al analizar su cultura organizacional en las dimensiones filosóficas de Renée Bédard (1996 y 2003).

## 1.3. Validez de la información

La validación de los hallazgos derivados de los análisis se realizó mediante estrategias básicas, una con el permanente contacto y retroalimentación con actores y participantes; también a partir de la revisión periódica de la literatura producida desde la teoría ya existente. El primer caso resuelve lo atinente a la validez interna; en el segundo caso, lo correspondiente a la validez externa, con base en lo dicho por Sandoval (2002).

## 2. Fundamentación teórica

### 2.1. Cultura organizacional

Las organizaciones están constituidas por personas o seres vivientes, pensantes y sensibles que trabajan para alcanzar un objetivo. La conducta de los miembros de la organización es generada por un sistema social complejo de valores, costumbres o tradiciones y leyes, que para muchos autores forman parte de la cultura organizacional. En tal sentido, esta investigación inicia el marco de referencia con la evolución teórico conceptual de la cultura organizacional.

Tal como lo ilustra Schein (1985), la cultura organizacional es un patrón de supuestos básicos compartidos que fue aprendido por un grupo cuando resolvía problemas para adaptarse al exterior e integrarse en su interior, que ha funcionado lo bastante bien como para que se considere válido y, por lo tanto, deseable para enseñarle a los miembros nuevos la forma indicada de percibir dichos problemas, de analizarlos y sentirlos. Asimismo, acota el autor, la cultura es la forma en que la organización ha aprendido a manejar su ambiente. Es una mezcla compleja de supuestos, conductas, relatos, mitos, metáforas y otras ideas que encajan todas para definir lo que significa trabajar en una organización particular.

Por su parte, Freitas (1991) expresa que la cultura organizacional es un poderoso mecanismo de control, que visa a conformar conductas, homogeneizar maneras de pensar y vivir la organización, introduciendo una imagen positiva de ella, donde todos son iguales, escamoteando las diferencias y conflictos inherentes a un sistema que guarda un antagonismo y anulando la reflexión. Asimismo, enuncia que, los diversos elementos formadores de la cultura (valores, ritos y ceremonias, historias y mitos, tabúes, héroes, normas y comunicación) proveen a los funcionarios una interpretación de la realidad y sus significados son aceptados como algo “natural”, siendo repasados automáticamente entre las personas. Finalmente, alega que las personas aceptan y reproducen estos elementos no por libertad, por concordancia con los mismos, más si porque el control generalmente es bastante eficiente y no permite la discordancia con los mismos.

Con precisión, David y Newstrom (2001) califican la cultura organizacional como el conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas que comparten los miembros de una organización. Al mismo tiempo que Bateman Snell (2001) apuntan que la cultura organizacional es un sistema de valores compartidos sobre lo que es importante en la empresa, incluyendo creencias acerca de cómo funciona el mundo, sirviendo de referencia para organizar y guiar el comportamiento humano.

Por su parte, Serna (2003) contempla que la cultura organizacional es la manera cómo las organizaciones hacen las cosas, cómo establecen

prioridades y dan importancia a las tareas; mientras que Kreitner y Kinicki (2003) señalan que la cultura organizacional se relaciona estrechamente con el comportamiento y actitudes de los empleados.

De igual manera, Aguirre (2004) acota que la cultura organizacional es un conjunto de elementos interactivos fundamentales, generados y compartidos por la organización como eficaces para alcanzar sus objetivos, que cohesionan e identifican, por lo que deben ser enseñados a los nuevos miembros. Además, este autor ejemplifica la interacción con una manera de ser y de comportarse que se relaciona con cultura familiar, que es propia y diferencial.

En el mismo orden de ideas, Serra (2004) considera que la cultura organizacional puede pensarse como un grupo complejo de valores y creencias esenciales que se manifiestan en los sistemas, símbolos, mitos, estructura y el lenguaje de la organización. Asimismo, Siliceo, Cáceres y González (2004) afirman que la cultura organizacional es el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos.

Hay que hacer notar que el fenómeno de la cultura organizacional o cultura corporativa es inherente a todas las organizaciones, a las cuales les imprime personalidad, las diferencia de las demás y determina todas las actividades y los procesos, explica Vargas (2007), quien además agrega que, la cultura organizacional es una herramienta de implementación final disponible a los altos directivos que la usan para influir directamente a través de actividades y símbolos.

Un año más tarde, los autores Bretones y Mañas (2008) fijaron su posición al respecto, denotando la cultura organizacional como el conjunto de creencias, valores, modelos de conducta y conocimientos que son compartidos por la mayoría de los miembros de una organización y son, asimismo, distintivos de ella. Posteriormente, Chiavenato (2009) plantea que la cultura organizacional expresa un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización.

Más adelante, Ezrim, Nwibere y Emechta (2010) distinguen que la cultura organizacional se diferencia del clima organizacional en que es un concepto más amplio, algo que las organizaciones a diferencia de algo que tiene. La cultura corporativa es la suma total de los valores, costumbres, tradiciones y significados que hacen única a una compañía. No obstante, acotan que la cultura corporativa es llamada frecuentemente “el carácter de una organización” ya que encarna la visión de los pioneros o promotores de la compañía. Además, fijan que los valores de una cultura corporativa, influyen los estándares éticos al interior de una corporación, así como también el comportamiento gerencial.

Finalmente, tomando en consideración una definición más contemporánea, los autores Robbins y Judge (2013) contextualizan la cultura como la percepción que comparten todos los miembros de la organización, es decir, un sistema de significados compartidos que distingue una organización de otras, que crea un sentimiento de identidad y unidad, que enfoca a los empleados en el interés colectivo, que fortalece al sistema social, que actúa como adherente para mantener a la organización unida al mismo tiempo que funciona como mecanismo de control moldeando y guiando el comportamiento de los empleados. No obstante, cabe destacar que los elementos comunes en las definiciones sobre cultura organizacional, son los valores.

## 2.2. Maneras de crear una cultura organizacional

Los últimos autores mencionados destacan 3 maneras para crear una cultura: a través de los fundadores, de la socialización y del comportamiento gerencial, reflejados en la figura 1, resumiendo que la cultura original se deriva de la filosofía del fundador, influyendo significativamente en los criterios de contratación utilizados por la empresa durante su crecimiento.

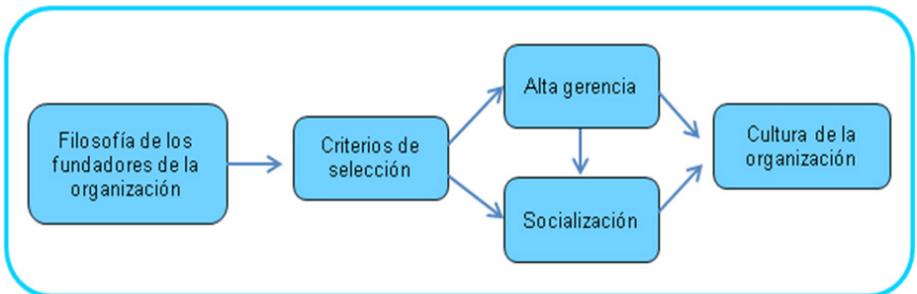


FIGURA 1: Cómo se forman las culturas organizacionales

Fuente: Robbins y Judge (2013:523)

Del mismo modo, Robbins y Judge (2013) señalan las acciones de la alta gerencia que establecen el ambiente general, incluyendo lo que constituye un comportamiento aceptable; y finalmente, la manera en que socialicen los empleados dependerá del grado del éxito que se logre al ajustar los valores de los nuevos empleados con los que la organización en el proceso de selección y en los métodos de socialización prefiera utilizar la alta gerencia.

## 2.3. Cultura organizacional en el contexto filosófico

Entre las características de la cultura organizacional, Chiavenato (2009) manifiesta que la filosofía está representada por las políticas que reflejan las

creencias sobre el trato que deben recibir los miembros de la organización, esto significa que desde una perspectiva filosófica la cultura organizacional puede ser concebida como un proceso continuo, basado en creencias, en la capacidad de simbolización de los seres humanos que la integran, a través del cual las organizaciones desarrollan los patrones de relación entre sus miembros, los objetos, los sucesos y el entorno; un modo de establecer preferencias y propósitos, de realizar acciones y perseguir objetivos.

En efecto, Daft (2006) alega la cultura como el conjunto de valores, supuestos, formas de pensar y normas fundamentales que comparten los miembros de una organización y que enseñan a los miembros por ser lo correcto. Las normas son parámetros compartidos que definen cuales comportamientos son aceptables y deseables en un grupo de personas. Bédard (2003) explica que el campo de los valores individuales y colectivos, es decir, los valores morales y culturales así como en el enunciado de los principios que determinan las costumbres, son designados por la axiología. Importa entonces mencionar que, Bedard (2003) expresa las dimensiones filosóficas del pensamiento sobre las cuales se sustenta esta investigación para analizar la cultura organizacional en las empresas del sector de la economía solidaria de Colombia.

Hecha la observación anterior, conviene advertir que Bédard (2003), a lo largo de su experiencia sobre los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas, señala que si bien es cierto que la administración conlleva a dos dimensiones (prácticas concretas que son legitimadas por fundamentos teóricos), no es menos cierto que las personas puedan ejercer la administración sin haber recibido formación teórica propia. Del mismo modo, investiga la razón por la que algunos dirigentes empíricos pueden revelarse como buenos dirigentes científicos y, a la inversa, por qué algunos dirigentes formados en el propio campo sean malos administradores. Concluye esta autora que las prácticas administrativas reposan sobre otros fundamentos diferentes a los usuales conocimientos teóricos de este campo de conocimiento, los cuales serían a fin de cuentas las condiciones necesarias de una práctica competente.

Del mismo modo, Bédard (1996) para poder analizar y comprender el comportamiento de los dirigentes construye un cuadro de análisis en dos partes que integran ciertas características fundamentales del ser humano: por un lado, el dominio de la conciencia y del pensamiento; por el otro, el de la conducta o de la acción.

**Cuadro 1: Características fundamentales del ser humano**

Pensamiento	Acción
<p><b>Principios</b></p> <p><b>Ontologías: Principios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser</li> <li>• Finalidad</li> <li>• Lo real</li> <li>• Identidad, sentido</li> <li>• Filosofía</li> </ul>	<p><b>Principios</b></p> <p><b>Axiología: Valores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existir</li> <li>• Deber, virtud</li> <li>• Presencia</li> <li>• El bien, lo justo</li> <li>• Ética</li> </ul>
<p><b>Aplicaciones</b></p> <p><b>Epistemología: Conocimientos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer, saber</li> <li>• Proceso, método</li> <li>• Lo cierto</li> <li>• Ciencia</li> </ul>	<p><b>Aplicaciones</b></p> <p><b>Praxeología: Conducta y obras</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuar, conducirse</li> <li>• Hacer, producir, fabricar</li> <li>• Saber hacer, habilidades</li> <li>• Herramientas</li> <li>• Lo bueno, lo bello, lo útil</li> <li>• Prudencia, inteligencia práctica</li> <li>• Artes (técnica y oficio)</li> </ul>

Fuente Bédard (1996:123)

Cada una de estas partes comprende a su vez dos dimensiones: los principios o los fundamentos y las aplicaciones concretas. Acota además que, el esquema comprende entonces cuatro partes: el ser, los valores, los conocimientos y finalmente el saber-hacer, que se encuentra en la mayoría de los análisis que ella propone en una configuración que permita rodear a la vez el campo propio de cada una y precisar las relaciones que existen entre ellas.

Asimismo, señala que es crucial que entre estas cuatro partes que la filosofía denomina como la **ontología**, la **axiología**, la **epistemología** y la **praxeología**, se establezcan relaciones armoniosas, de manera que converjan hacia un efecto de conjuntos, una coherencia interna, una unidad. A partir de esta ilustración, Bédard (1996) explica cuatro campos y posteriormente construye un rombo con las cuatro dimensiones filosóficas:

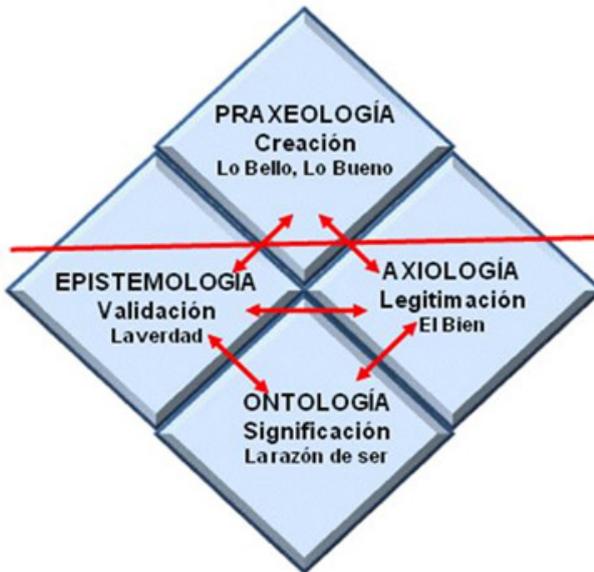


FIGURA 2: El Rombo filosófico

Fuente: Bedard (2003:86)

## 2.4. Dimensiones filosóficas

### 2.4.1. El campo de la conducta y de las obras humanas: la praxeología

Detalla que es el campo inmediato y accesible en forma directa a la observación y a la reflexión, es el de las conductas y de las realizaciones concretas. En el sentido estricto, acota la autora, la praxeología es el lugar del actuar humano, es el campo de la aplicación de la voluntad, incluye la decisión, las habilidades y el saber-hacer. En el sentido más amplio, comprende la creación, la producción y la fabricación de bienes y servicios necesarios para la conservación y desarrollo de la sociedad, las herramientas, la tecnología, los procedimientos y las técnicas ligadas a la industria humana.

En tanto que Castrillón (2008) asegura que la praxeología permite indagar las posibilidades de comportamiento sabios, es decir, la moderación, circunspección y prueba en la conducta en la administración; Zapata y Rodríguez (2008) afirman que la realidad cotidiana constituye la materia de

la praxeología, la naturaleza de los acontecimientos, los hechos y actos de las personas que hacen su práctica en el campo en cuestión y que ejercen una actividad especializada tanto en forma individual como en colectiva.

Bédard (2003) sostiene que la praxeología es el dominio propio de la estética, del juicio, del arte, de la tecnología y de la técnica, de la realidad material en todas sus dimensiones. Del mismo modo, suministra una información de tipo fenomenológico, es decir, que el conocimiento que ella procura está ligado a la sensibilidad (los cinco sentidos y los sentimientos); lo que explica que ese tipo de información se expresa en términos de belleza, de bondad, de placer, de dolor, de felicidad, entre otros. Asimismo, acota que tan precisa y exhaustiva como pueda ser la observación de las situaciones y de los fenómenos concretos, esta información es, sin embargo, incompleta.

Con el propósito de aumentar la fiabilidad y avanzar a un grado de incertidumbre más alto, debe franquearse una etapa adicional que toca con la evaluación, afirma Descartes (1996) citado por Bédard (2003). La fiabilidad comprende dos aspectos diferentes: la validación y la legitimación. Descartes (1996), citado por Bédard (2003), menciona que existen dos tipos de certezas, una de naturaleza intelectual y otra de orden moral. Estas dos especies de certezas (en el lenguaje moderno): la primera trata sobre la exactitud, la confirmación o verificación y que es el dominio de la epistemología; la segunda se interesa en la justificación según el buen derecho, la razón, el buen sentido, la cultura, y que es, del dominio de la axiología.

#### 2.4.2. El campo del pensamiento y del saber: la epistemología

Hace referencia al conocimiento bajo todas sus formas (saberes formales, conocimientos empíricos, intuición, entre otros), acota Bédard (1996). En los medios especializados, la epistemología, según Bédard (2003), se entiende como un dominio o un campo de estudios compartido entre dos objetos distintos: el estudio del conocimiento en general, es decir, el análisis de la facultad en el acto de conocer, en los fundamentos, su naturaleza, su lógica, sus procesos, su valor y sus límites. El segundo objeto de la epistemología es el estudio de la ciencia como modalidad y como tipo particular de conocimiento en oposición a la mística, a la filosofía y al arte. Además, señala la autora, la epistemología se interesa tanto en la teoría de las ciencias en general, es decir, que tiene por objeto tanto el estudio crítico de los principios, las leyes, los postulados e hipótesis científicas, como el estudio de las ciencias consideradas como las realidades que se observan, describen y analizan. Pues ella toca entonces con la formación y transformación de las teorías científicas, con las metodologías y las técnicas de investigación y con los procesos de la creación del objeto científico.

En lo que al estado actual de desarrollo de la epistemología se refiere, Bédard (2003) afirma que se dividen en epistemología general, regional o

interna (según la diversificación de las ciencias), genética e histórica. En el rombo diseñado por la autora, la epistemología es visualizada como una función general de vigilancia crítica que ejerce su autoridad sobre todos los territorios especializados; y no como un territorio particular, es decir, una disciplina o un campo especializado, aunque así se haya identificado.

Del mismo modo, afirma que en la epistemología el mandato propio es el de la investigación de la verdad, pero en el lenguaje científico actual, se prefiere hablar de validez más bien que de la verdad; en este sentido el centro de gravedad de la epistemología es entonces la noción de criterio de validez, y el problema crucial, su determinación.

En otras palabras, la función de supervisión y de control la ejerce de diversas maneras con respecto a la praxeología pero, globalmente, señala la autora, la epistemología busca dar seguridad, certificar, ratificar, sancionar, afirmar la exactitud; más precisamente, evaluar la solidez de los fundamentos intelectuales y conceptuales sobre los cuales se apoyan las prácticas, pues ella examina los procedimientos y los métodos utilizados, emite un juicio sobre los resultados obtenidos con respecto al marco de referencia que ha servido para justificarlas a priori.

Con respecto a los criterios de validez, Zapata y Rodríguez (2008) denotan que, toda actividad es el resultado de la manera de abordar un asunto, de estudiar un problema, de tratar una problemática, de formular un objeto. En este sentido, la epistemología suministra los elementos que permiten hacer progresar una práctica, sometiéndola a un examen sistemático y una rectificación metódica permanente. Responde a la actitud profundamente humana que consiste, si no en buscar la verdad, al menos tratar de evitar el error.

Chanlat (1984) citado por Bédard (2003) enuncia que la administración, bajo su doble aspecto de ciencia y de arte, de conducta y de acción creadora, de administración de las cosas y de gobierno de las personas, es a la vez puesta en práctica de los conocimientos adquiridos empíricamente, los procedimientos inéditos y las concepciones teóricas reconocidas. Estas constituyen el marco de referencia inmediato sobre el cual se apoya la actividad concreta y particular y las justifica desde el punto de vista de la validez. Asimismo, el estudio de ese cuadro de referencia es la competencia de la epistemología, señala Bédard (2003).

### 2.4.3. El campo de los valores: la axiología

En palabras de Bédard (1996), la axiología designa, en el vocabulario actual, la ciencia y la teoría de los valores que sostienen las conductas y las prácticas concretas. A menudo está unido a la ética o la moral, y engloba

los preceptos que gobiernan la actividad humana bajo todas sus formas. En otros términos, demarca la autora, los valores morales, sociales, y estéticos de una comunidad, de una sociedad o de una institución, es decir, lo que es juzgado justo, bien, verdadero, bello y bueno, son siempre el reflejo de concepciones con frecuencia inconsistentes, no formales, implícitos sobre la naturaleza de la realidad.

Bédard (2003) designa el campo de los valores individuales y colectivos como la axiología, es decir, los valores morales y culturales que determinan las costumbres que emergen de la moral, estableciendo los hábitos y las reglas de conducta admitidas y practicadas en una sociedad. Por su parte, Lafaye (1857) citado por Bédard (2003) señala que la validez implica la idea de valor absoluto, esencial, reconocido sin condición por todos en todas partes; contrariamente, una cosa es valedera cuando tiene un valor de hecho, relativo, admisible solamente en ciertos casos, con relación a ciertas cosas o a ciertas personas.

No obstante, Castrillón (2008) afirma que la axiología es la teoría del valor y afirma que el sabio es quien ha aprendido a discernir, quien sabe escoger. Así mismo, acota que la observación atenta de las conductas humanas permite percatarse de la presencia de los valores subyacentes que la animan. De igual forma, Zapata y Rodríguez (2008) denominan esta dimensión filosófica de Bédard (2006) como los valores fundamentales, señalando que la axiología también ejerce una vigilancia crítica con respecto a la praxeología para asegurar su legitimidad por los juicios de valor que conlleva, desde un enfoque propio: de la conciencia del bien y del mal, de los sentimientos morales, de la conciencia moral en general y de las costumbres concretas en particular. Además, teniendo en cuenta que el elemento clave de la axiología es el valor, este juega un papel análogo, donde ella determina aquello que es valedero, aceptable, admisible, digno de ser creído y ejecutado, afirman los autores.

#### 2.4.4. El campo de los principios generales del ser: la ontología

Bédard (1996) describe que la ontología trata de identificar los rasgos esenciales del ser, las características propias de la realidad o de la actividad, para diferenciarlas de los atributos accidentales o contingentes. La ontología es el campo de la razón del ser, de la misión o de la finalidad o, en otros términos, el lugar de la identidad y de las especificidades, el fundamento de la legitimidad de un ser, de una cosa o de una actividad.

Explica Bédard (2003) que la ontología suministra las grandes ideas directrices que permiten a cada uno orientarse, asegura la inteligibilidad de base y procura las certidumbres fundamentales, ofreciendo una cierta lectura del universo, es decir, una primera concepción de la realidad.

Además, resume la definición de ontología, como la matriz y la base sobre la cual todo el edificio conceptual, ético, crítico y práctico de cada persona es subsecuentemente construido.

Hay que hacer notar que Bédard (2003) apunta que la ontología comprende los paradigmas fundadores, considerados como los puntos de vista comunes compartidos por varias personas sobre un tema, en un momento y en un lugar dado. Por su parte, Castrillón (2008) afirma que al nivel ontológico corresponde la definición de sabiduría que hace referencia a la cualidad de sabio, a los atributos del ser independiente de sus determinaciones particulares.

Sobre la base de estas consideraciones, conviene destacar que, mientras que Zapata y Rodríguez (2008) revelan que la ontología engloba los principios fundadores y constituye la piedra angular sobre la cual reposan la axiología, la epistemología y la praxiología; Castrillón (2008) interpreta el enfoque de Bédard (1996) en el que, señalando que la praxeología estudia las prácticas y conductas de las personas, donde, la epistemología se ocupa de los procesos de pensamientos, hábitos y convicciones metodológicas que confieren validez y fiabilidad a sus acciones; la axiología, relacionada con los valores que animan las acciones; y la ontología que trata de los principios y las teorías generales en que se basan los elementos anteriores.

Asimismo expresa el autor las dimensiones filosóficas en los siguientes términos: a partir de la praxeología se puede indagar las posibilidades de comportamientos sabios, se identifican las prácticas y conductas de las personas, la manera como se conduce correctamente en el ejercicio de su actividad, conducta, acción, creación, producción, fabricación de una obra, de un bien o de un servicio, el conjunto de bienes que intervienen en la actividad, comprende el sujeto creador junto con sus habilidades.

### 3. Resultados de la investigación

#### 3.1. Análisis de la cultura organizacional en el contexto filosófico de las empresas del sector de la economía solidaria en Colombia

La clave del análisis de la cultura organizacional de una empresa desde la óptica de Renée Bédard está en la filosofía, en particular en las áreas de praxiología, epistemología, axiología y en la ontología, que se interroga por la naturaleza del ser y de la identidad, y no en la ciencia.

##### 3.1.1. Praxeología

Los significados compartidos en las empresas del sector de la economía solidaria de los cuales se desprende la cultura organizacional son los valores,

cabe destacar que, la puesta en práctica de los valores de la economía solidaria son los que han declarado a nivel de principios, entre ellos: la autonomía, la independencia, la participación democrática de todos los asociados, la gestión democrática, la libre adhesión y retiro, la cultura de educación, comunicación, capacitación e información, la cooperación entre las cooperativas, la gestión o desarrollo de la cultura ecológica plasmado en la alianza de cooperativa internacional.

De igual manera se evidencia en el comportamiento de las empresas del sector de economía solidaria el cumplimiento de las normas, leyes, fundamentos de la administración, práctica de controles externos e internos a partir de las normas relacionadas. Además, la declaración de los valores para crear y fortalecer la cultura organizacional, se lleva a cabo con la participación de todos los asociados, quienes aplican y practican en el interior de las organizaciones, independientemente de los principios de la economía solidaria.

Esto significa que, los valores declarados en las organizaciones, concordantes con los de la economía solidaria se tienen en cuenta para la acción y cumplimiento de su objeto social: en la participación democrática de los asociados, con la realización de las asambleas, la capacitación o educación, la participación económica de los asociados, la autonomía e independencia, la vocación de servicio, búsqueda del beneficio común, prestación del servicio para satisfacción de las necesidades fundamentales de los asociados.

Otros valores que se practican como cultura, son los correspondientes a la responsabilidad social y la transparencia en el manejo financiero, la confianza tanto en las directivas como en las personas que están en la dirección, los cuales hacen que toda acción empresarial apunte al beneficio común de sus asociados, o sea el desarrollo de sus miembros en este tipo de empresas. En ese mismo sentido, se aplican los valores en el interior de las organizaciones, independientemente de los principios de la economía solidaria, como la honestidad, el sentido de pertenencia, la confianza, la integridad, la transparencia, la responsabilidad, el respeto, la solidaridad, la ayuda mutua, la gestión democrática, la participación de todos los asociados, fundamentales para beneficio y buen desarrollo de la organización. Los valores se encuentran declarados en la misión y visión de las empresas y son elementos o componentes de la cultura organizacional de éstas.

Cabe agregar que, la aplicación de los valores imprime una connotación de legalidad, están incorporados en los estatutos para diferenciarlos de los principios de la economía solidaria, aplicados en todo tipo de trabajo. Los valores se declaran con la participación de los miembros, utilizando cualquier forma de comunicación para inculcarlos, haciendo capacitaciones en cursos básicos y fomentando su ejercicio con la utilización de documentos escritos, razón por la cual las culturas distinguen las organizaciones.

Finalmente, hay que destacar que estos valores como elementos de la cultura organizacional, son interpretados a través de la misma experiencia de los asociados con la manifestación y práctica personal de estos. La participación en la declaración de los valores es permanente en el desarrollo organizacional a partir de la construcción del *plan económico empresarial solidario* (Pesen), en el cual se visualiza el futuro de la organización y quedan plasmados en la misión y visión. La participación se manifiesta en el respeto a las personas y teniendo en cuenta todas las opiniones y sugerencias por parte de los asociados.

### 3.1.2. Epistemología

El conocimiento de los valores hacia el interior de la organización permite además interiorizarla, genera sentido de pertenencia y por todas las acciones que se desarrollan tienden a adquirir sentido de compromiso y propender por su desarrollo y crecimiento. De igual manera, reconocer el valor de la honestidad apunta al crecimiento de las personas, las hace crecer internamente incluyendo a sus familias cuando lo proyectan a nivel del hogar; el sentido de pertenencia desarrolla en la persona el respeto por todo lo que llega a su vida, tanto en lo personal, como en lo familiar y laboral: “[...] cuando se respeta se valora”. En este sentido vale mencionar que el respeto hace grande a las personas y a las instituciones y esta forma de hacer las cosas definen la cultura organizacional.

### 3.1.3. Axiología

Los valores de la cultura organizacional que identifican la administración de las empresas del sector de la economía solidaria son: honestidad, sentido de pertenencia, confianza, integridad, transparencia, responsabilidad, respeto, solidaridad, ayuda mutua, gestión democrática, participación de todos los asociados, participación democrática, libertad, comunicación, honestidad, cumplimiento, conocimiento, educación cooperativa, participación económica, autonomía, independencia, responsabilidad social, todos generadores de la cultura por el respeto de los valores en la buena marcha de la administración.

### 3.1.4. Ontología

Se hace evidente que, en la medida en que haya conocimiento, interiorización de los principios filosóficos de la economía solidaria y del

cooperativismo, además articulados con los valores hacia el interior de la organización, se conoce más la entidad, pero también tener disponibilidad para la formación permanente en el campo de la economía solidaria, necesarios para la dirección y administración de este tipo de empresas; esto confiere una forma de carácter en la cultura organizacional.

## Conclusiones

Las empresas cooperativas de Colombia perciben la cultura organizacional originada por la creación de un sentimiento de identidad y unidad entre sus miembros, que se incrementa como interés colectivo, fortaleciendo la filosofía sobre la moral como mecanismo de control sobre el comportamiento humano. Se recomienda a las empresas del sector de la economía solidaria en Colombia tener en cuenta que una nueva forma de ver, vivir e interpretar el sentido de una cultura organizacional centrada en valores, hace posible una imagen positiva que da cumplimiento a la materialización de la visión y sus valores en su interacción con el entorno en un tiempo dado.

## Referencias

- Aguirre Á. (2004). *La cultura en las organizaciones*. Editorial Ariel. Barcelona. España.
- Bedard R. (1996). En el corazón del oficio de dirigente: el ser y los valores. *Cuadernos de administración*. Vol. 15. N° 23 pp.119-127. Universidad del Valle. Cali. Colombia.
- Bedard R. (2003). *Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas. El rombo de las cuatro dimensiones filosóficas*. Ad-Minister. Universidad Eafit. N° 3 pp. 68-88. Medellín. Colombia.
- Bateman T. y Snell A. (2001). *Administración: Una ventaja competitiva*. 4ta. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Bretones, F. D. y Mañas, M. A. (2008). *Psicología de los grupos y de las organizaciones*. Editorial Pirámide. Madrid. España.
- Cámara de Comercio Santa Marta (2010). Información cooperativas intervenidas. Santa Marta, Colombia.
- Castrillón, S. (2008). Administración y sabiduría: Esbozando algunos nexos. Medellín: *Universidad Eafit*, Vol. 44, No. 149, pp. 60-73. Colombia
- Chiavenato Idalberto (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* 2da Edición. Editorial McGraw-Hill. México
- Daft R. (2006). *La experiencia del liderazgo*. 3ra. Edición. International Thomson Editores. México.

- Davis K. y Newstrom J. (2001). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 10ma Edición. Editorial Mc Graw Hall. México.
- Ezirim, C. Nwibere, B y Emecheta, B. (2010). Organizational culture and performance: the nigerian experience". *International Journal of Business and Public Administration*, Volume 7, Number 1. Pag 40-56.
- Freitas, M., (1991). *Cultura organizacional: Formação, tipologías e impacto*. São Paulo, 2a Edición Editorial McGraw-Hill. Brasil.
- Hernández, R. (2007). *Metodología de la investigación*. 4ª Edición. Editorial McGraw-Hill. México.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª Edición. Editorial McGraw-Hill. México
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª Edición. Editorial McGraw-Hill. México
- Kreitner R. y Kinicki A. (2003). *Comportamiento organizacional: Conceptos, Problemas y Prácticas*. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México
- Robbins S. & Judge T.(2013). *Comportamiento organizacional*. 15° Edición. Editorial Pearson. México.
- Sandoval, C. (2002). Programa de investigación en teorías, métodos y técnicas de investigación. Módulo: investigación cualitativa. Bogotá, Hemeroteca Nacional Universitaria, Carlos Lleras Restrepo, Subdirección de Fomento y Desarrollo para la Educación Superior. Copyright: ICFES, 1996, módulo de investigación social, composición electrónica, ARFO Editores e impresiones Ltda. Colombia.
- Schein E. (1985). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Editorial Plaza y Janes. Barcelona.
- Serna H. (2003). *Gerencia Estratégica: teoría, metodología, alineamiento, implementación y mapas estratégicos*. Bogotá: 3R Editores. Colombia.
- Serra, R. (2004). *Reestructurando empresas*. Grupo Editorial Norma. Buenos Aires. Argentina.
- Siliceo A, Casares D, González J. (2004). *Liderazgo, valores y cultura organizacional. Hacia una organización competitiva*. Editorial: McGraw Hill. México.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia, 1a Edición en español. Medellín, Colombia
- Superintendencia de la Economía Solidaria (Supersolidaria) (2015). Delegatura para la supervisión de la actividad financiera, Grupo de asuntos especiales, cooperativas en proceso de intervención forzosa administrativa. Bogotá: *Boletín* Diciembre 12 de 2015. Colombia.
- Vargas J. (2007) La cultura organizacional en México. Edición electrónica gratuita. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2007b/](http://www.eumed.net/libros/2007b/)
- Zapata, A. y Rodríguez, A. (2008). *Gestión de la cultura organizacional: bases conceptuales para su implementación*. Cali: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.