



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario - 1653

**ELUCIDACIÓN DE CONCEPTOS APLICADOS A LA ORGANIZACIÓN Y
CULTURA ORGANIZACIONAL**

**ANGÉLICA MARÍA MARÍN GUAQUETA
ALEXANDRA PINTO CORTÉS**

TRABAJO DE GRADO

**ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
BOGOTÁ D.C., MAYO DE 2011**



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario - 1653

**ELUCIDACIÓN DE CONCEPTOS APLICADOS A LA ORGANIZACIÓN Y
CULTURA ORGANIZACIONAL**

**ANGÉLICA MARÍA MARÍN GUAQUETA
ALEXANDRA PINTO CORTÉS**

TUTOR: CARLOS EDUARDO MÉNDEZ ALVAREZ

**ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
BOGOTÁ D.C., MAYO DE 2011**

DEDICATORIA

A nuestros padres que han sido un ejemplo de vida, por sus enseñanzas, valores inculcados y por su apoyo incondicional para lograr todas las metas que hasta ahora nos hemos propuesto.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por las oportunidades que ha puesto en nuestro camino, por las diferentes personas que han dejado huella en nosotras y por cada uno de los logros que hemos adquirido.

A nuestros padres y hermanos por haber sido apoyo fundamental en nuestra vida.

A nuestro tutor el Dr. Carlos Eduardo Méndez por su asesoría y apoyo en la realización de este trabajo de investigación.

Y a las personas que de alguna u otra manera influyeron en el conocimiento y experiencia del que hoy en día gozamos.

CONTENIDO

Introducción	i
1. Concepto de Sociedad	2
1.1. Planteamiento Autores.....	2
1.2. Elementos comunes que prevalecen en las definiciones.....	11
1.3. Síntesis de las definiciones.....	12
1.4. Conclusiones	13
2. Concepto de Institución Social	14
2.1. Planteamiento Autores.....	14
2.2. Elementos comunes que prevalecen en las definiciones.....	20
2.3. Síntesis de las definiciones.....	21
2.4. Conclusiones	22
3. Concepto de Organización	23
3.1. Planteamiento Autores.....	23
3.2. Elementos comunes que prevalecen en las definiciones.....	31
3.3. Síntesis de las definiciones.....	33
3.4. Conclusiones	34
4. Análisis comparativo entre Sociedad y Organización.....	35
4.1. Características Similares	35
4.2. La Sociedad es diferente a la Organización	36
4.3. Relación entre Sociedad e Institución Social	38
5. Concepto de Cultura Social.....	39
5.1. Planteamiento Autores.....	39
5.2. Elementos comunes que prevalecen en las definiciones.....	43
5.3. Síntesis de las definiciones.....	44
5.4. Conclusiones	45
6. Concepto de Cultura Organizacional.....	46

6.1. Planteamiento Autores.....	46
6.2. Elementos comunes que prevalecen en las definiciones.....	51
6.3. Síntesis de las definiciones.....	53
6.4. Conclusiones	54
7. Análisis comparativo entre Cultura Social y Cultura Organizacional	55
7.1. Características Similares	55
7.2. La Cultura Social es diferente a la Cultura Organizacional.....	56
8. La Cultura Social no se puede aplicar a la Cultura Organizacional.....	58
9. Bibliografía	60

LISTAS ESPECIALES

Tabla 1: Elementos Comunes de las definiciones de Sociedad	11
Tabla 2: Elementos comunes de las definiciones de Institución Social	20
Tabla 3: Elementos comunes de las definiciones de Organización	31
Tabla 4: Elementos comunes de las definiciones de Cultura Social	43
Tabla 5: Elementos comunes de las definiciones de Cultura Organizacional	51

RESUMEN

La sociedad ha definido ciertas normas y pautas de comportamiento en los individuos que se encuentran en ella. La interacción y red de relaciones dadas entre ellos constituye la identidad de la misma. El carácter de las sociedades está determinado por medio de la Institución Social la cual proporciona una interpretación más profunda de la complejidad de las relaciones sociales de cualquier conjunto de personas relacionadas entre sí.

Dentro de la sociedad existe una noción de Cultura Social que refleja una experiencia colectiva que vivencian todos los individuos en ella, los acontecimientos que han tenido lugar en el pasado y que repercuten o tienen incidencia en el presente e incluso en el futuro de ese grupo de personas.

La organización resulta ser el vínculo existente entre un conjunto de individuos que se encuentran relacionados y dispuestos a alcanzar una meta común por medio del establecimiento de roles o funciones. La Cultura Organizacional genera sentido de identidad y pertenencia a la Organización, además de incentivar el compromiso entre los integrantes de la misma para la consecución de logros y objetivos en común.

Por tanto, la Cultura Social no debe ser aplicada de igual forma a la Cultura Organizacional, ya que la vinculación y la clase de relación que surge de los individuos en la Sociedad o en la Organización, es completamente diferente. Los valores, creencias y ritos, que se crean en la sociedad no pueden ser transferidos a una empresa debido a que las relaciones y el fin último de cada una de ellas es diferente.

Palabras Claves: Sociedad, Institución Social, Cultura Social, Organización, Cultura Organizacional, y Complejidad de Relaciones.

ABSTRACT

Society has defined certain rules and patterns of behavior in individuals who are in it. The interaction and network of relationships between them is what gives it its identity. The nature of societies is determined by the social institution which provides a deeper understanding of the complexity of social relations of any group of people related.

Within Society there is a notion of Social Culture which reflects a collective experience of all individuals who experience it, the events that have occurred in the past and have an impact or effect on the present and even future of this group of people.

The organization appears to be the link between a set of individuals who are connected and ready to achieve a common goal through the establishment of roles or functions. Organizational Culture generates a sense of identity and belonging to the Organization, as well as to encourage commitment among its members to achieve common goals and objectives.

Therefore, the Social Culture should not be applied equally to the organizational culture as the link and the kind of relationship that comes from individuals in the society or organization is completely different. The values, beliefs and rites, created within society can't be transferred to a company because the relationships and the ultimate goal of each is different.

Keywords: Society, Social Institution, Social Culture, Organization, Organizational Culture, and Complexity of Relations.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo ha sido elaborado con el fin de exponer las principales características de los conceptos de *Sociedad*, *Institución Social*, *Organización*, *Cultura Social* y *Cultura Organizacional*, a fin de poder consolidar dos aspectos claves en el desarrollo del mismo.

El primero de ellos busca consolidar las diferentes definiciones, visiones y conceptos propuestos por varios autores para estas nociones, precisando así elementos en común y vínculos existentes entre unas y otras.

Y por otro lado, establecer un marco de referencia que permita aclarar que aunque existen fuertes lazos y relaciones existentes entre: la *Cultura Social* inmersa en toda *Sociedad* y la *Cultura Organizacional* creada en toda *Organización*, no pueden ser aplicadas de igual forma, asociadas de la misma manera o empleadas y destinadas bajo las mismas condiciones.

Para el desarrollo de esta investigación se han tenido en cuenta varios interrogantes que han permitido desarrollar el presente trabajo y orientar el camino a seguir en el mismo.

¿Es posible aplicar la misma Cultura Social a la Cultura Organizacional de las empresas?

¿Son la Cultura Social y la Cultura Organizacional un mismo concepto?

¿La Organización aunque se encuentra inmersa en la Sociedad, compartirá los mismos valores, normas y creencias que esta última?

1. CONCEPTO DE SOCIEDAD

A continuación se presentaran algunas definiciones del concepto de sociedad, con las que se podrán evidenciar las principales características del mismo abarcadas por múltiples autores que han aportado significativamente al desarrollo de esta noción.

1.1. Planteamiento Autores

1.1.1. “La sociedad como totalidad de las personalidades en interacción, más sus relaciones y procesos socioculturales.”¹

1.1.2. “Sociedad: Palabra de significado general que se aplica a los hombres que viven en interacción social. Mas concretamente, es el grupo o agregado social mayor, en que se encuentran valores más o menos comunes de cultura, relativos a las instituciones fundamentales.”²

1.1.3. “Entre todos los conceptos sociológicos, el de sociedad es uno de los más importantes. Una sociedad es un grupo de personas que vive en un territorio determinado, que esta sometido a un sistema común de autoridad política y que es consiente de poseer una identidad que lo distingue de los otros grupos que lo rodean. Algunas sociedades, como las de cazadores y recolectores, con muy pequeñas, pues cuentan con poco mas que unas docenas de personas, otras son muy grandes, integrando a muchos millones (la sociedad china actual, por ejemplo, tiene una población de mas de mil millones de individuos).”³

1.1.4. “Sociedad, no es mas que una extensión y ramificación de esas sencillas y básicas relaciones socio-fisiológicas entre sus miembros individuales (las relaciones entre los sexos, resultantes de su diferenciación fisiológica, y las

¹ Sorokin, *Sociedad, cultura y personalidad*, p. 98.

² Young y Mack, *Sociología y vida social*, p. 552.

³ Giddens, *Sociología*, p. 739

relaciones entre padres e hijos) sobre las cuales se funda y de las cuales se origina.”⁴

1.1.5. “Durkheim distingue dos formas de solidaridad: La solidaridad denominada mecánica y la llamada orgánica.

La solidaridad mecánica es, para utilizar la expresión de Durkheim, una solidaridad por similitud. Cuando esta forma de solidaridad domina a una sociedad, los individuos difieren poco entre si. *Los miembros de una misma colectividad, se asemejan, experimentan los mismos sentimientos, se adhieren a los mismos valores, porque reconocen las mismas cosas sacras. La sociedad es coherente porque los individuos aun no se han diferenciado.*

La forma contraria de solidaridad, llamada orgánica, es aquella en la cual el consenso, es decir la unidad coherente de la colectividad, resulta de la diferenciación o se expresa en ella. Los individuos ya no son semejantes, sino diferentes; y hasta cierto punto precisamente porque son distintos se obtiene el consenso.

Durkheim denomina orgánica a una solidaridad fundada en la diferenciación de los individuos por analogía con los órganos del ser vivo, cada uno de los cuales cumple su propia función, y no se asemeja a los demás, pese a lo cual todos son igualmente indispensables para la vida.”⁵

1.1.6. “Designa a un grupo social en que los individuos están integrados estrechamente. Es un grupo situado localmente, relativamente aislado de los demás y que desarrolla su propia vida.”⁶

1.1.7. “Luhmann considera a la sociedad como un sistema.

Luhmann reconoce que es evidente que sin seres humanos no hay sociedad, que la sociedad como sistema presupone a los seres humanos.

Pero la sociedad no es tan solo un sistema. Es un sistema autorreferente y autopoietico. Desde los presupuestos de esta teoría, la sociedad es un sistema cerrado que se crea continuamente a si mismo, que es autorreferente en esa

⁴ Mead, *Espíritu, persona y sociedad*, p. 251.

⁵ Aron, *Las etapas del pensamiento sociológico*, p. 23.

⁶ *Ibíd.*, p. 24.

creación y que, mediante su autoreproducción autopoietica, no solo crea sus propios elementos, sino también su propia estructura. Todo cuanto pertenece a la sociedad es creado por ella misma.”⁷

1.1.8. “Sociedad. Es un grupo de seres humanos que cooperan en la realización de varios de sus intereses principales, entre los que figuran, de modo invariable, su propio mantenimiento y preservación. El concepto de sociedad comprende la continuidad, la existencia de relaciones sociales complejas y una composición que contiene representantes de los tipos humanos fundamentales, especialmente hombres, mujeres y niños. De ordinario, también, existe el elemento de asentamiento territorial. La sociedad es un grupo actuante, al extremo de que con frecuencia se la define en términos de relaciones o procesos. Es el grupo humano básico y en gran escala. Debe diferenciársela radicalmente de los grupos o agregaciones fortuitos, temporales o no representativos, tales como una multitud, los pasajeros de un barco, los espectadores de un juego de pelota o los habitantes de un campamento militar.”⁸

1.1.9. “Sociedad. Lugar y un número de personas que en ella conviven. Entre esas personas existen relaciones de diversa índole; buena parte de ellas son interindividuales y no pertenecen en sentido estricto a la sociedad; otras son rigurosamente sociales, es decir, afectan a la vida colectiva, no se engendran como tales en la vida personal de los individuos, no se pueden reducir a estos, sino que trascienden de cada uno de ellos y de la simple adición de sus vidas individuales.

Las interpretaciones de las cosas, su articulación en una figura de mundo, el lenguaje, los usos, creencias e ideas que me constituyen en mi realidad personal son ingredientes sociales de ella, cuya razón se encuentra solo en la vida colectiva.

La sociedad esta hecha de pasado, es esencialmente antigua; su realidad toda procede de lo que ha acontecido antes; lo que hoy encontramos en ella esta ahí

⁷ Izuzquiza, *La sociedad sin hombres*, p. 264 – 269.

⁸ Santa, *Introducción a la sociología*, p. 143.

porque anteriormente pasaron otras cosas; las raíces de los usos, costumbres, creencias, opiniones, estimaciones, formas de convivencia se hallan en el pretérito.

No podemos entender una sociedad en un momento del tiempo, porque su realidad – y por consiguiente su inteligibilidad – esta constituida por la presencia del pasado y el futuro, es decir, por la historia.”⁹

1.1.10. “Cuando existen interacciones entre individuos, se crea una sociedad, como un todo que se impone a los individuos. Pero esto no significa que los individuos se disuelvan y que el todo exista al margen de ellos de forma trascendente. Es cierto que la sociedad se trascendentalilla, pero no seria nada sin las interacciones entre individuos. Los individuos dependen de la sociedad que, a su vez, depende de ellos. Quienes no vean la sociedad más que como una realidad o quienes no consideren a los individuos más que como reales ocultan esta circularidad en la que los individuos y la sociedad se coproducen.

Lo que es fascinante en la sociedad es que encontramos el << re >> (reproducción económica, social y cultural), pero que también hay producción de lo nuevo, creación, evolución.”¹⁰

1.1.11. “Una sociedad es un gran numero de seres humanos que obran conjuntamente para satisfacer sus necesidades sociales y que comparten una cultura común. La cultura común de una sociedad es mucho más amplia que la de una persona particular o de un grupo.

Se puede decir en general que el grupo esta constituido por personas y que la sociedad esta constituida por grupos, se puede definir entonces una sociedad como la estructura formada por los grupos principales interconectados entre si, considerados como una unidad y participando todos de una cultura común.”¹¹

1.1.12. “Es la concepción de un sistema social empíricamente auto-subsistente añadiendo la consideración de una duración lo suficientemente larga como para superar el espacio de una vida humana individual normal. Un sistema social de

⁹ Marias, La estructura social, p. 18 – 19.

¹⁰ Morin, *Sociología*, p. 86 – 87.

¹¹ Fichter, *Sociología*, p. 153.

este tipo, que cumple todos los prerequisites funcionales esenciales de una persistencia prolongada, será llamado una sociedad. No es esencial al concepto de sociedad que esta no deba ser, de ninguna manera, empíricamente interdependiente de otras sociedades, sino solo que contenga todos los puntos estructurales y funcionales de un sistema que subsista independientemente.”¹²

1.1.13. “Sociedad. En donde interactúan como miembros de una familia, residentes de un vecindario o de un pueblo, como miembros de un determinado grupo social, económico, religioso o étnico, o como ciudadanos de una nación. Aunque los seres humanos no siempre son concientes de su condición de miembros de un grupo, si piensan y actúan en formas que, por lo menos son determinadas parcialmente por la pertenencia al grupo. Los tipos de ropa que usan, la composición de la dieta y la forma como se alimentan, las creencias y valores que mantienen, las costumbres que siguen, todo ello recibe la influencia de los grupos a los cuales pertenecen.”¹³

1.1.14. “La población humana esta compuesta por grupos dentro de los cuales actúan los hombres, según sea mayor o menor la intensidad de la solidaridad o sus antagonismos. Las relaciones sociales, las integraciones, constituyen el tejido de la vida social. El concepto de sociedad se refiere ante todo a relaciones entre elementos.

En cierto modo, la sociedad se organiza cuando existe una verdadera división de trabajo, como lo había previsto Platón, “Cuando cada uno de nosotros no se baste a si mismo”. La formación de comunidades esta en los grupos de linaje o descendencia de un antepasado, adscritos a un territorio y en cuya formación se ofrece cierta unidad política. Esta unidad se alcanza con la sacralización de las formas de autoridad, la necesidad de limitar la competencia y luchar contra la entropía, que amenaza constantemente a los grupos.”¹⁴

1.1.15. “Sociedad denota un gran complejo de relaciones humanas, o, expresándolo en un lenguaje mas técnico, piensa que se refiere a un sistema de

¹² Parsons, *El sistema social*, p. 30.

¹³ Cohen, *Introducción a la sociología*, p. 1.

¹⁴ Samper, *Sociología*, p. 171.

interacción. El sociólogo puede hablar de una sociedad que incluye a millones de seres humanos (por ejemplo, la sociedad estadounidense), pero también puede usar el término para referirse a una colectividad numéricamente más reducida (digamos, la sociedad de alumnos de segundo año de esta universidad). Dos personas charlando en una esquina difícilmente constituirán una sociedad, pero tres personas que han quedado desamparadas en una isla sin duda alguna si lo serán. Por lo tanto, la aplicabilidad del concepto no puede determinarse solamente por razones cuantitativas. Más bien se aplica cuando un complejo de relaciones es lo suficientemente breve para ser analizado por sí mismo, reconocido como una entidad autónoma y opuesto a otros de la misma clase.

El sociólogo usará el término más limitadamente y en forma más precisa para referirse a la calidad de la interacción, de la interrelación y de la reciprocidad. Así, dos hombres charlando en una esquina no constituyen una sociedad, pero lo que trasciende de ellos es sin duda social. La sociedad está integrada por un complejo de tales acontecimientos sociales.”¹⁵

1.1.16. “La sociedad es una agrupación, pero no un grupo cualquiera, sino un grupo sui generis (único en su tipo), relevante. Es una unidad colectiva real, directamente observable y fundada en actitudes colectivas, continuas y activas que se proponen realizar una obra en común; esta unidad de actitudes, de obras y de conductas constituye un marco social estructurable que tiende hacia un equilibrio particular en las formas de sociabilidad.”¹⁶

1.1.17. “Las sociedades humanas se diferencian de las sociedades animales en un aspecto importante: aun la más sencilla de las sociedades humanas conocidas está mucho más diferenciada internamente que la más complicada de las sociedades animales. Soldado y sacerdote, agente del estado y carpintero, médico y técnico, comerciante y científico: tales son unos pocos de los papeles sociales diferenciados que se encuentran en una forma u otra en casi todas las sociedades. Cada uno de ellos responde a alguna necesidad social, y en

¹⁵ Berger, *Introducción a la sociología*, p. 44 – 45.

¹⁶ Mantilla, *Sociología General*, p. 161.

consecuencia cada uno de ellos hace su aportación al funcionamiento y bienestar de la sociedad humana.

Pero las sociedades humanas no son solo estructuras diferenciadas; son también sistemas dinámicos en los que las actividades y los papeles diferenciados son valorados en diferentes grados. También aquí es ilustrativa la confrontación con las sociedades no humanas. Aun cuando haya alguna diferenciación en las agrupaciones animales, no hay valoración. Pero los hombres en sociedad son animales valorados que sienten preferencias respecto de sus mundos sociales, físicos y biológicos. Se consideran unos a otros superiores o inferiores, y se tratan como mejores o peores; en otras palabras, se valoran según varias escalas, y lo hacen por dos razones cuando menos que parecen inherentes a la interacción social humana.

Realmente, si una sociedad ha de mantenerse unida, si ha de estar suficientemente bien integrada, sus individuos tienen que formar parte de una comunidad moral o de valores. Si únicamente fueran medios para los fines de otros, si no hubiera valores comunes que definieran el uso apropiado de diferentes medios, los hombres vivirían en un interminable conflicto entre sí, porque nada pondría término al cálculo de las utilidades inmediatas que cada uno podría obtener de las actividades de los demás.”¹⁷

1.1.18. “La sociedad es una unidad colectiva real, directamente observable, fundada sobre actitudes colectivas continuas y activas, que tienen que realizar una labor común. Tales actitudes, acciones y comportamientos constituyen un cuadro social estructurable con tendencia a la cohesión de las manifestaciones de sociabilidad.

Al decir que la sociedad es una unidad colectiva, se subrayan dos cosas: que se necesitan dos o más personas y que ha de intervenir un cierto grado de fusión de ellas en un *nosotros*.”¹⁸

¹⁷ Barber, *Estratificación Social*, p. 11 – 12.

¹⁸ Sarries y Betes, *Sociología la ciencia de la convivencia*, p. 237.

1.1.19. "Puede encontrarse de un modo inmediato lo que quiere decir sociedad, es decir, conductas que no tienen causas racionales, ni tampoco se puede inferir de la psicología individual de los involucrados, sino que son algo así como ritos arraigados. La sociedad se encuentra determinada por conductas colectivas que poseen el rasgo de la tabuización y que, sobre todo, son mucho más fuertes que los individuos por separado que llevan a cabo esas conductas.

La sociedad también puede ser vista como un tipo de dato de segundo grado o de un grado superior, es decir, convertirla en algo espiritual, por el hecho de que no es algo dado sensorialmente o aprehensible y de un modo inmediato. Considerando esta relación como una realidad de segundo grado, se pasa por alto que la sociedad se compone siempre de individuos, y que su concepto, sin los individuos de los que se compone y entre los cuales rige esa relación, resulta tan sin sentido y absurdo como cuando, desde el otro lado, se considera que la sociedad solo es algo reducible a individuos aislados, y que fuera de los individuos nada tiene significación.

Sociedad tampoco es un concepto absoluto, más allá de los individuos. Es decir que no es la mera suma o aglomeración de individuos, ni es algo absolutamente autónomo situado por sobre los individuos, sino que posee en si simultáneamente ambos momentos. Se realiza solo a través de los individuos pero, en tanto relación, no puede reducirse a ellos; y, por otro lado, tampoco puede ser concebido como un concepto superior puro existente en si. El hecho de que este concepto no pueda ser reducido a una determinación concluyente: o bien suma de individuos, o bien algo existente en si, sino que posea una cierta interacción entre los individuos y una objetividad enfrentada a ellos de un modo autónomo. Los seres humanos que puedan existir o existan como personas con derechos propios y, ante todo, como realizadores de trabajo, salvo en relación con la sociedad en la que viven y que los conforma hasta en lo mas intimo. Del mismo modo, tampoco existe la sociedad sin que su propio concepto este mediado por los individuos; pues el proceso por el cual ella se mantiene es, en ultima instancia, el proceso de

la vida, el proceso del trabajo, el proceso de producción y reproducción, que se mantiene en marcha a través de los individuos socializados.”¹⁹

1.1.20. “La sociedad, es toda aquella otra gente con la que vivimos y trabajamos y con la que mantenemos una fácil familiaridad. Cuando hablamos de sociedad hacemos simplemente referencia a un número cualquiera de gente que habita la misma área geográfica y entre quienes existe un grado de interacción cotidiana.

Es cierto que no puede existir una sociedad sin gente, y que además se trate de un número que sea razonable; esta igualmente claro que una sociedad debe tener algún tipo de localización física, aunque no es necesario que sea permanente.

Ambas características – gente individual y territorio común – son necesarias para que exista una sociedad, pero es cierto que no son suficientes por si mismas para construir la existencia social. Una sociedad no puede tratarse simplemente de una agrupación territorial o de un conjunto de gente. Un gran número de personas que se encontrasen situados de forma fortuita en el mismo lugar no constituiría por esa razón una sociedad, aunque pudieran convertirse con el tiempo en parte de una.

Para formar una sociedad los individuos deben estar relacionados de cierto modo. Por ejemplo, si la gente no se comunica entre si, si mantienen eternamente un combate físico agresivo, si no cooperan entre si, y esto lo hacen de forma rutinaria durante un periodo de tiempo, entonces sus interacciones no son sociales y no constituyen una sociedad.”²⁰

¹⁹ Adorno, *Introducción a la sociología*, p. 55 – 58.

²⁰ Campbell, *Siete teorías de la sociedad*, p. 19.

1.2. Elementos comunes que prevalecen en las definiciones

La tabla 1 muestra los elementos más significativos que cada autor pretende resaltar, además de la relación que existe entre los diferentes conceptos que cada uno da. Estos elementos fueron de vital importancia para precisar el concepto de Sociedad, entre los cuales cabe resaltar: las personas en interacción, valores, territorio, identidad entre otros que se mostraran a continuación.

SOCIEDAD

Tabla 1: Elementos Comunes de las definiciones de Sociedad

Definición / Autor	Personas en interacción	Se encuentran valores más o menos comunes de cultura	Personas que viven en un territorio determinado	Tiene una identidad, que lo distingue de los demás	Diferenciación de individuos, cada uno cumple su propia función	Crea sus propios elementos y estructura
Sorokin	X	X				
Young y Mack	X	X				
Giddens		X	X	X		
Mead	X					
Aron		X			X	
Aron	X		X	X		
Izuzquiza						X
Santa	X		X	X		
Marias	X	X	X			X
Morin	X					X
Fichter	X	X				
Parsons	X			X		
Cohen	X	X				
Samper	X	X	X		X	
Berger	X	X		X		
Pineda		X		X		
Barber	X	X			X	
Sarries y Betes	X	X				
Adorno	X	X			X	X
Campbell	X		X			

1.3. Síntesis de las definiciones

Previamente se realizó una búsqueda y comparación de diferentes términos de *Sociedad*. Pero el objetivo en este momento es precisar una definición de este término en donde se tengan en cuenta los aspectos de mayor importancia y los que muestran algo de relevancia de los diferentes autores revisados. Se puede afirmar que la *“Sociedad es un conjunto de personas en interacción, en la cual se presentan unos valores, creencias y cultura parecidos entre los individuos que forman parte de ella. Además cuenta con otros elementos (de menor incidencia) tales como: un territorio determinado en el que habitan; y una identidad que las hace diferentes entre sí y aunque sus individuos comparten ciertos elementos, cada uno cumple su propia función dentro de la sociedad. Finalmente encontramos que la sociedad crea sus elementos y la forma misma de su estructura”*.

1.4. Conclusiones

Por lo tanto la Sociedad se puede concebir como un ente que tiene como principal elemento los seres humanos y la interacción que existe entre ellos enmarcada en un territorio determinado. Cada sociedad infunde en sus individuos una serie de valores culturales que son comunes entre ellos, por pertenecer al mismo ente social; considerando que cada sociedad tiene una identidad que la hace diferente de las demás y aunque sus individuos buscan alcanzar un objetivo común en ella, se debe considerar que cada persona es diferente y busca cumplir una propia función. Es necesario comprender también que cada sociedad crea sus propios elementos y la estructura que seguirá al pasar del tiempo teniendo en cuenta que esta cambia continuamente.

La sociedad como la conocemos demanda la estrecha interacción entre los individuos que hacen parte de ella, buscando la satisfacción de cada uno de ellos por medio del cumplimiento de sus logros personales y los que ayudan al crecimiento de la sociedad por lo cual podemos notar la importancia del ser humano y su crecimiento personal y social con el crecimiento proporcional de la sociedad en sí.

Con el asentamiento en un territorio determinado cada sociedad adquiere una serie de valores y creencias culturales diferentes entre ellas, por eso cada una debe estudiarse como un todo aislado de las demás sociedades existentes y de los logros de las mismas. Es fácil confundir cualquier tipo de congregación con una sociedad por esto se han definido características puntuales que la hacen única. Por lo tanto cada sociedad crea los elementos que necesita y por ser diferente a todas, las necesidades cambiarán según el entorno y lo mismo pasará con la estructura de las mismas.

2. CONCEPTO DE INSTITUCIÓN SOCIAL

A continuación se presentaran algunas definiciones del concepto de institución social, con las que se podrán evidenciar las principales características del mismo abarcadas por múltiples autores que han aportado significativamente al desarrollo de esta noción.

2.1. Planteamiento Autores

2.1.1. “Los comportamientos institucionalizados se aprenden en el proceso de socialización y de acuerdo a la realidad sociocultural específica, formando las **instituciones**, que de acuerdo a lo anterior, pueden definirse como una serie de comportamientos o pautas entrelazadas, compartidas por una colectividad y que se satisfacen, de manera regulada, las necesidades sociales fundamentales.

Características destacadas de las instituciones son pues:

- Tener un fin, que es el de satisfacer una necesidad social básica.
- Satisfacerlas de un modo aceptado, regulado y semejante.
- Por lo mismo, hay una estructura interna para hacer la anterior regulación y buscar conseguir los objetivos.
- Los objetivos, como los medios, puestos para ser conseguidos, poseen una valoración positiva de la sociedad.
- Por tratarse de necesidades comunes para todas las sociedades, estas se hayan en todas las sociedades, no importa cuál sea su grado de desarrollo.”²¹

2.1.2. “La institución social es establecida por los miembros de una sociedad para la consecución de finalidades específicas. Toda institución persigue una finalidad oficial o principal. Finalidad que, tomada en si misma y aisladamente recibe el nombre de función, la cual es definida a partir de la ideología y las estructuras de relevancia dominantes en la sociedad. Dicha función a su vez, define el carácter

²¹ Paez, *Sociología a Distancia: Sociología Sistemática*. Pág. 292

especifico de la institución, esto es, su organización, las reglas que la rigen, los roles que juegan sus integrantes, las acciones que realiza, al tiempo que condiciona tanto la ubicación de la institución dentro del conjunto de instituciones vigentes en la sociedad, como los alcances de las acciones por ella desarrolladas.”²²

2.1.3. “El orden social dado (ámbito del “ser”) en el que el hombre se encuentra inmerso, consiste en una realidad articulada a través de una compleja red de relaciones e instituciones sociales de naturaleza muy diversa (económica, política, religiosa, cultural, etc.). Dichas relaciones e instituciones sociales no son mas que el resultado de combinaciones diversas de lo que la Sociología y la Filosofía social han denominado “formas sociológicas fundamentales” o “estructuras ontológicas de las relaciones sociales”, relaciones de “comunidad, de “sociedad”, de “organización” o “poder” y de “lucha” o “fuerza”. ”²³

2.1.4. “Las instituciones sociales de bienestar deberán edificarse como <<anexos>> a las instituciones del sistema económico, integrando el nivel de vida y de seguridad del individuo en la medida en que contribuye o ha contribuido a la riqueza colectiva. Claramente, las premisas de este modelo están en las teorías psicológicas y económicas interesadas en hacer que el bienestar del individuo sea proporcional a los esfuerzos realizados, reconociendo y promoviendo un sistema de incentivos y recompensas que también puede pasar a través del reconocimiento de peculiares medidas de bienestar y solidaridad en el interior de particulares clases o categorías sociales, o de grupos particulares (incluso empresariales), o de corporaciones.”²⁴

2.1.5. “La instituciones sociales no son atributos de individuos, son propiedades sociales, colectivas; los conocimientos y las practicas institucionales son mas que idiosincrasias personales, son el patrimonio compartido de toda una sociedad o “comunidad relevante”: la extensión social de las instituciones. Estas tienen efectos, tienen peso propio; inciden sobre variables sociales clave, aun cuando no

²² Camarena, *Instituciones sociales y reproducción*, p. 8.

²³ Hurtado, *Funciones y Fines del derecho*, p. 193.

²⁴ Herrera y Castón, *Las políticas sociales en las sociedad complejas*, p. 37.

existe consenso sobre cuales en concreto: el comportamiento, la interacción, las expectativas o las percepciones; en esencia, establecen restricciones y abren oportunidades: la función social de las instituciones.”²⁵

2.1.6. “La noción de institución se convierte en objeto de un enfoque sistemático de Durkheim (1895) que definirá la propia sociología como <<ciencia de las instituciones>>. En este sentido, la idea de institución abarca la de hecho social, es decir un conjunto de datos constantes, regulares y previsibles. La institución será analizada como un hecho social específico que va a reconocerse en su carácter constrictivo. Toda institución se articula así sobre la noción de obligación social (...) Sin embargo, para Durkheim, la institución no se reduce al peso de las constricciones que ejerce; es, por naturaleza, trascendente a los grupos sociales.”²⁶

2.1.7. “Los modelos sociales complejos no son el resultado de la decisión deliberada de un individuo o un grupo de individuos; el origen y desarrollo de las instituciones sociales y políticas no resultan del artificio y la razón, sino de la consecuencia no prevista de innumerables acciones individuales que tienen lugar a lo largo del desarrollo evolutivo.”²⁷

2.1.8. “La institución social media la agencia del sujeto de diferentes maneras. Una manera es dando significado a los guiones para la interacción social. Cada institución tiene una esfera diferenciable de significados, aunque todas las instituciones compartan varios aspectos y tengan elementos básicos en común que precisamente las convierten en instituciones.

Desde su particular especificidad histórica cada institución trata de socializar a sus miembros. Las instituciones utilizan varios recursos para llevar a cabo su mediación. El poder y las reglas son algunas estrategias, los procedimientos de negociación son otras, las condiciones materiales y espaciales también sirven a las metas institucionales. La autoridad moral y la académica son otros recursos.

²⁵ Baca, Bokser-Liwerant, Castañeda, Cisneros y Pérez, *Léxico de la política*, p. 472.

²⁶ Fischer, *Campos de Intervención en Psicología Social*, p. 169.

²⁷ Ferguson, *Ensayo sobre la historia de la sociedad civil*, p. 23.

La asignación de identidad y el desarrollo de clasificaciones que imparten sentido al mundo son también aspectos importantes de las mediaciones institucionales.

Por otra parte, cada institución crea su propio ambiente o subcultura, sus reglas, sus dispositivos y sus modos de coerción o castigo para sus miembros. Esto también supone un juego de poder al interior de cada una y hacia el exterior, constituyéndose una mediación muy importante.

Las instituciones se distinguen entre si por sus diferencias en su acumulación del poder, autoridad, recursos y mecanismos de mediación. En cualquier momento dado las instituciones podrían estar compitiendo entre si. Los sujetos sociales hasta pueden percibir las mediaciones institucionales como contradictorias o mutuamente neutralizantes.”²⁸

2.1.9. “El manejo de recursos se efectúa a través de instituciones sociales. Aquí usamos la palabra “instituciones” para referirnos a procesos y reglas sociales convencionales que rigen la toma de decisiones, y no a organizaciones determinadas concretas. Las instituciones del manejo de recursos reflejan las prácticas sociales y políticas prevalecientes: cómo interactúa la gente, quien detenta el poder y cómo se puede usar legítimamente. Pueden sustentarse en procedimientos jurídicos y legales, en creencias religiosas, o en prácticas tradicionales. Las instituciones son los mecanismos mediante los cuales las sociedades definen quien puede y quien no puede usar los recursos y cómo se repartirán el acceso a los beneficios entre los titulares de los derechos. También proporcionan mecanismos para resolver conflictos; hacer el seguimiento de la calidad de los recursos e identificar problemas; tomar medidas para mejorar su productividad y hacer cumplir las reglas. Estas decisiones constituyen el núcleo del manejo de recursos.”²⁹

2.1.10. “Sin instituciones sociales de alguna clase, sin las actitudes sociales organizadas por medio de las cuales se construyen las instituciones sociales, no podrían existir personas o personalidades individuales plenamente maduras;

²⁸ Sunkel, *El consumo cultural en América Latina*, p. 125.

²⁹ Tyler, *Comanejo de recursos naturales*, p. 11.

porque los individuos involucrados en el proceso vital social general, del cual las instituciones sociales son manifestaciones organizadas, pueden desarrollar y poseer personas o personalidades plenamente maduras, sólo en la medida en que cada uno de ellos refleje o aprehenda en su experiencia individual esas actitudes y actividades sociales que las instituciones sociales corporizan o representan.”³⁰

2.1.11. Para Mauss el concepto de Instituciones Sociales representa un “conjunto de actos o de ideas ya totalmente establecidos que los individuos se encuentran y que se imponen más o menos a ellos (...) La institución es una suma, en el orden social, lo que la función en el orden biológico.”³¹

2.1.12. “La institución aparece a través de las maneras de actuar y de pensar; corresponde a la construcción de una red de relaciones y de conductas, pero que resultan estar predeterminadas bajo la forma de modelos culturales propuestos a los individuos en términos de herencia del pasado.”³²

2.1.13. Para Malinowski “este concepto implica un acuerdo sobre una serie de valores tradicionales alrededor de los que se congregan los seres humanos. Esto significa también que esos seres mantienen una definida relación, ya entre sí, ya con una parte específica de su ambiente natural o artificial. De acuerdo a lo estatuido por su tradicional propósito o mandato, obedeciendo las normas específicas de su asociación, trabajando con el equipo material que manipulan, los hombres actúan juntos y así satisfacen algunos de sus deseos, marcando al mismo tiempo su impronta en el medio circundante. El sentido de cada institución consiste en organizar cooperativamente las actividades de sus miembros en orden a la satisfacción de alguna o varias necesidades. En esa aportación a las necesidades sociales se concreta su función. En último término, la institución es <<un sistema organizado de actividades tendentes a un fin>>.”³³

2.1.14. “Las instituciones sociales no sólo definen una situación social, es decir, que la realidad es como es y lo damos por descontado, sino que además estas

³⁰ Ibáñez, *Introducción a la psicología social*, p. 427.

³¹ Fischer, *Campos de Intervención en Psicología Social*, p. 169.

³² Fischer, *Campos de Intervención en Psicología Social*, p. 169.

³³ Martín López, *Familia y Sociedad una introducción a la sociología de la familia*, p. 50-51.

definiciones poseen un valor normativo: nos permiten juzgar como correctas o incorrectas las acciones morales implican la presencia de unos valores (...) Las instituciones sociales están relacionadas con maneras de ver la vida con controles sobre nuestras pautas de comportamiento y pensamiento; la estratificación supone importantes divisiones de valores, etc. Los valores son nociones (creencias) acerca de que es correcto o incorrecto (de una acción, por ejemplo); son juicios morales entorno a las acciones. Los valores poseen fuerzas normativas, es decir, nos los creemos y nos sentimos obligados a llevar a cabo una determinada acción cuando están legitimados”.³⁴

³⁴ Estrado i Saltó, *La mirada del sociólogo: Qué es, qué hace, qué dice la sociología*, p. 80.

2.2. Elementos comunes que prevalecen en las definiciones

La tabla 2 muestra los elementos más significativos que cada autor pretende resaltar, y la relación que existe entre los diferentes conceptos de cada uno. Estos elementos fueron de vital importancia para precisar el concepto de Institución Social, entre los cuales cabe resaltar: que estas determinan el carácter del entorno y crean su ambiente, son establecidas para conseguir metas específicas además de proporcionar a los miembros de la organización un sistema de recompensas y restricciones. Cada institución social juega un papel diferente por los diferentes intereses entre sus actores.

INSTITUCION SOCIAL

Tabla 2: Elementos comunes de las definiciones de Institución Social

Definición / Autor	Determinan el carácter del entorno social y crean su propio ambiente	Establecidas por los miembros de una sociedad para conseguir finalidades específicas y además dar seguridad al individuo	Aunque estas comparten aspectos en común cada una tiene actores con intereses distintos y por lo tanto juegan diferentes papeles	Genera pautas de comportamiento sobre las cuales se dictan las conductas y acciones de las personas
Paez		X		X
Camarena	X	X		X
Hurtado		X		
Herrera y Castón		X		
Baca, Bokser-Liwerant, Castañeda, Cisneros y Pérez	X	X		
Fischer		X		X
Ferguson		X	X	
Sunkel	X	X	X	X
Tyler	X	X	X	X
Ibáñez	X	X	X	
Mauss		X		X
Malinowski		X		X
Estrado i Saltó		X		X

2.3. Síntesis de las definiciones

Con anterioridad se realizó una búsqueda de conceptos de *Institución Social*. Pero se busca precisar una definición para este término teniendo en cuenta los aspectos más importantes de cada concepto y los que tienen algún patrón repetitivo entre los diferentes autores revisados.

Se puede afirmar que la “Institución Social está conformada por los miembros de una sociedad quienes buscan satisfacer necesidades y encontrar seguridad en ella, *estas instituciones son las que determinan el carácter del entorno social (que hace referencia a situaciones de la vida personal y laboral de cada individuo) además de crear su propio ambiente. Adicionalmente, es necesario que la institución social posea un sistema de leyes y reglas que genere pautas de comportamiento sobre las cuales se dictan las conductas y acciones de las personas. Es importante también tener en cuenta que aunque las instituciones sociales comparten aspectos en común cada una de ellas posee actores con intereses distintos y por lo tanto cada uno de ellas juega un papel diferente*”.

2.4. Conclusiones

Las instituciones sociales proporcionan por tanto una interpretación más profunda de la complejidad de las relaciones sociales que tienen lugar en cualquier grupo de personas interrelacionadas entre sí y sujetas a la estructura que la sociedad ha construido para ellos.

Las instituciones sociales vinculan a una colectividad y entrelazan sus necesidades y comportamientos para de esta manera alinear a sus miembros hacia la consecución de un fin u objetivo común.

Los objetivos, fines y necesidades de estos grupos sociales se satisfacen a través de instituciones sociales reconocidas por todos tales como: La familia, la institución económica, la institución política, religiosa, educativa y recreativa, entre otras. Todas estas instituciones están vinculadas entre sí para así dar total cohesión y satisfacción al individuo dentro de una sociedad.

La relación que surge entre individuo-sociedad suele darse naturalmente por el inevitable surgimiento de necesidades en unos y otros. Esta relación es directa y vincula a ambos sujetos en una gran magnitud.

3. CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN

A continuación se presentaran algunas definiciones del concepto de organización, con las que se podrán evidenciar las principales características del mismo abarcadas por múltiples autores que han aportado significativamente al desarrollo de esta noción.

3.1. Planteamiento Autores

3.1.1. “Una organización es el conjunto interrelacionado de actividades entre dos o más personas que interactúan para procurar el logro de un objetivo común, a través de una estructura de roles y funciones, y en una división del trabajo.

En la sociedad moderna, el hombre descubre que no tiene la habilidad, la fuerza, el tiempo o la resistencia para poder satisfacer todas sus necesidades y deseos por sí solo. Entonces, en la medida en que varias personas interactúan y coordinan sus esfuerzos, descubren que juntos pueden hacer más que cada uno de ellos por sí solo. La organización más incluyente, la sociedad, hace posible que, a través de la interrelación coordinada de actividades de cada uno de sus miembros, puedan satisfacerse también sus necesidades individuales y de grupo.”³⁵

3.1.2. “Una organización es la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división de trabajo y funciones, y a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad.”³⁶

3.1.3. “Una organización formal es un conjunto de personas que interactúan entre si para conseguir objetivos preestablecidos.”³⁷

³⁵ Krieger, *Sociología de las organizaciones*, p. 3 – 4.

³⁶ Schein, *Psicología de la organización*, p. 6.

³⁷ Hall, *Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados*. p. 4.

3.1.4. “Una organización es una herramienta que utilizan las personas para coordinar sus acciones con el fin de obtener algo que desean o valoran, es decir, lograr sus metas. Una organización es la respuesta a alguna necesidad humana y el medio de satisfacerla. Cuando hay nuevas tecnologías disponibles y se descubren nuevas necesidades se crean nuevas organizaciones; además mueren o se transforman cuando las necesidades a las que alguna vez respondieron ya no son importantes o han sido reemplazadas por otras.”³⁸

3.1.5. “Organización: conjunto de personas con los medios necesarios y adecuados que se relacionan entre sí y funcionan para alcanzar una finalidad determinada que puede ser tanto lucrativa como no lucrativa. En consecuencia, es evidente que la empresa es una organización de naturaleza económica y que persigue una finalidad lucrativa.”³⁹

3.1.6. “Las organizaciones son 1) entidades sociales, 2) dirigidas a metas, 3) diseñadas con una estructura deliberada y con sistemas de actividades coordinadas y 4) vinculadas con el ambiente externo.

Los elementos clave de una organización no son un edificio o un conjunto de políticas y procedimientos; las organizaciones están formadas por personas y las relaciones que tienen unas con otras. Una organización existe cuando la gente interactúa para desempeñar funciones esenciales que la ayude a alcanzar metas.”⁴⁰

3.1.7. “Una organización puede definirse como dos o más personas que colaboran dentro de unos límites definidos para alcanzar una meta común. En esta definición están implícitas varias ideas: Las organizaciones están compuestas por personas, las organizaciones subdividen el trabajo entre sus individuos, y las organizaciones persiguen metas compartidas.”⁴¹

3.1.8. “El vocablo organización deriva del griego <<organón>> (<<herramienta>> o <<instrumento>>) y tal raíz es lo que hace se le atribuya un significado mecánico o

³⁸ Jones, *Teoría organizacional*, p. 2.

³⁹ Bueno, *Organización de empresas*, p. 29.

⁴⁰ Daft, *Teoría y diseño organizacional*, p. 11.

⁴¹ Hodge, Anthony y Gales, *Teoría de la organización - un enfoque estratégico*, p. 11.

instrumental. Ciertamente, a la par que las organizaciones son por naturaleza consustanciales a los seres humanos, suponen una herramienta imprescindible para el logro de fines específicos porque en la pugna por la consecución de nuestros intereses y al ser todos nosotros seres sociales, procedemos naturalmente de forma organizada.

Las organizaciones son instrumento necesario para la consecución de metas y, en consecuencia, se les puede definir como artificios que los seres humanos crean para el logro de intereses individuales y colectivos de índole racional, cooperativo y altruista, que están sujetos a la dinámica de fuerzas internas y externas.”⁴²

3.1.9. “Las organizaciones son unidades sociales o grupos de individuos contruidos deliberadamente y periódicamente reedificados en la búsqueda de sus objetivos específicos. Este autor considera que se caracteriza por:

- a) El conjunto de responsabilidades definidas sobre las tareas, poder y comunicaciones previstas conscientemente en la consecución de sus fines.
- b) La existencia de núcleos de poder que dirigen las capacidades y cuyo rendimiento está sujeto a revisión constante.
- c) La renovación de sus recursos humanos a través de una política de personal adecuada y transparente.”⁴³

3.1.10. “Organización: Unidad social conscientemente coordinada, compuesta por dos o más personas, que funciona de manera relativamente continua para alcanzar una meta o conjunto de metas comunes.

Incluye la determinación de tareas que se han de desarrollar, quien deberá realizarlas, como deben agruparse, quien debe reportar a quién y dónde se tomaran las decisiones.

Toda organización tiene gente, y es tarea de la administración dirigir y controlar a esa gente.”⁴⁴

3.1.11. “El termino organización se refiere a una estructura intencional formalizada de funciones o puestos.

⁴² De Val Pardo, *Organizar*, p. 25 – 26.

⁴³ Etzioni, *Un análisis comparativo de organizaciones complejas*, p. 4.

⁴⁴ Robbins, *Comportamiento Organizacional: teoría y práctica*, p. 5.

En este sentido concebimos a la organización como:

1. La identificación y la clasificación de las actividades requeridas.
2. El agrupamiento de las actividades necesarias para el logro de los objetivos.
3. La asignación de cada agrupamiento a un administrador con la autoridad (delegación) necesaria para supervisarlos.
4. La disposición de una coordinación horizontal (en el mismo nivel organizacional o en un nivel organizacional similar) y vertical (por ejemplo, a nivel de oficina corporativa, división y departamento) en la estructura de la organización.

La estructura de una organización debe diseñarse para poner en claro quien ha de hacer qué trabajos y quién responsable por cuáles resultados, eliminar los obstáculos del desempeño causados por la confusión y la incertidumbre de la asignación y tender redes de toma de decisiones y comunicaciones que reflejen y den apoyo a los objetivos de la empresa.”⁴⁵

3.1.12. “Organización: Un grupo de dos o más personas que trabajan juntas reunidas por capacidades para conseguir un conjunto de objetivos. Estos objetivos pueden ser de variada índole, como por ejemplo: Utilidades para los dueños, difusión del conocimiento humano, satisfacción personal o defensa nacional.”⁴⁶

3.1.13. “Todas las organizaciones, sean formales (ejemplo: el ejército, las grandes corporaciones) o informales (ejemplo: un equipo de baloncesto de barrio), están compuestas y reunidas por un grupo de personas que busca los beneficios de trabajar juntas con el propósito de alcanzar una meta común.

Por consiguiente, un elemento básico de toda organización es su meta o propósito. La meta puede cambiar –ganar el campeonato de la liga, entretener al público, vender un producto-, pero sin una meta, ninguna organización tendría razón de ser.

Además todas las organizaciones tienen un programa o método para alcanzar las metas; es decir, un plan. El plan puede referirse al ejercicio de las habilidades para un juego a ensayar cierto número de veces antes de cada actuación, o a fabricar y

⁴⁵ Koontz y Wehrich, *Elementos de Administración*, p. 140.

⁴⁶ Palma, *Dirección de organizaciones*, p. 11.

anunciar un producto. Sea como fuere, sin un plan de lo que debe hacer una organización, ninguna podrá ser muy efectiva.

Las organizaciones también deben adquirir y asignar los *recursos* que necesitan para alcanzar sus metas. Quizá necesiten contar con una cancha de juego o una sala de ensayos, o deban presupuestar dinero para sueldos.

Todas las organizaciones dependen de otras organizaciones para obtener los recursos que necesitan. Un equipo no puede jugar si no cuenta con los elementos necesarios; de igual manera, los fabricantes deben tener contratos con los proveedores.”⁴⁷

3.1.14. “Organizaciones: Son entes creados para el logro de determinados objetivos mediante la interacción del trabajo humano con los recursos económicos, físicos y tecnológicos.

Estos recursos, tienen que ser administrados, a través de estructuras jerárquicas caracterizadas por relaciones de poder, controles, división del trabajo, comunicaciones, motivación, liderazgo y logro de objetivos.

Características:

- Tiene capacidad de aprender y disponen de una estructura interna de poder y control.
- Desarrollan una cultura propia integrada por valores, creencias, normas, ritos, ideas, y clima organizacional.
- Son dinámicas, crecen, cambian, se reproducen, se deterioran, progresan y a veces mueren.
- Son conflictivas, generan reacciones de poder, negociación, celos profesionales, intereses diversos y decisiones encontradas.
- Son sistemas abiertos que están en relación constante con el entorno económico, social, cultural y político.”⁴⁸

⁴⁷ Stoner, Freeman y Gilbert, *Administración*, p. 6 – 7.

⁴⁸ Prieto, *La gestión estratégica organizacional*, p. 9.

3.1.15. “Organización: cualquier sistema estructurado de reglas y relaciones funcionales diseñado para llevar a cabo las políticas empresariales o, más precisamente, los programas que tales políticas inspiran.”⁴⁹

3.1.16. “Organización, o el ordenamiento de los recursos humanos y materias de una firma para llevar a cabo sus planes. El propósito de la organización es coordinar los esfuerzos de todas las partes integrantes de la compañía. La organización proporciona la estructura necesaria de personas, posiciones, departamentos y actividades. Cuando fuerzas internas y externas obligan a las firmas a modificar sus metas, se precisa de una reorganización, que en ocasiones es permanente.

La estructura formal de una compañía es el ordenamiento de puestos, departamentos y grandes unidades de trabajo y de las relaciones que existen entre estos elementos. Los gerentes deben organizarlos de manera que el trabajo y la información fluyan de la manera más eficaz.

Lo consiguen mediante:

-La repartición de las tareas (*división del trabajo*).

-El agrupamiento de puestos y empleados (*departamentación*).

-La asignación y redefinición de la autoridad y la responsabilidad (*delegación*).⁵⁰

3.1.17. “Organización: Es un grupo de personas cuyas interacciones se estructuran en actividades dirigidas a una meta. Ya sus actividades sean practicar un deporte para ganar o producir computadores para vender, los miembros de un grupo trabajan juntos para lograr los objetivos de la organización.

Sin embargo, el objetivo básico de la empresa sigue siendo el mismo: organizar la tierra, el trabajo y el capital –los factores de producción- de tal manera que puedan venderse al cliente bienes y servicios con una utilidad. La organización de una compañía –su estructura de autoridad, funciones y responsabilidad- es lo que

⁴⁹ Rosemberg, *Diccionario de Administración y Finanzas*, p. 290.

⁵⁰ Gitman y McDaniel, *El mundo de los negocios*, p. 245 – 246.

ayuda a que un grupo de personas con necesidades personales y estilos de trabajo diferentes logren una meta común.”⁵¹

3.1.18. “La organización, necesidad de administrar los *recursos* que en una empresa se pueden identificar como físicos o materiales, técnicos o tecnológicos, financieros o económicos, humanos, legales o normativos, se presenta el problema de determinar quién los va a combinar; a quién corresponde asignarlos a los diversos programas de la empresa; cómo se van a interrelacionar para lograr su óptimo rendimiento; en qué forma se van a emplear, con el fin de que no permanezcan ociosos y, en fin, qué decisiones se van a tomar con relación a ellos, por quién y en que momento”⁵²

3.1.19. “Organización como el proceso para identificar y agrupar el trabajo que ha de hacerse; definir y delegar las obligaciones y la autoridad, y establecer relaciones con el fin de hacer posible que las personas trabajen juntas del modo más efectivo.”⁵³

3.1.20. “Para De Faria la organización es como un sistema, en donde un sistema significa, según Bertalanffy, un conjunto de “elementos en interacción”. Para Fagen, según French y Bell (1973, Pág. 74), “un conjunto de objetos junto con las relaciones entre los mismos, y además las relaciones entre sus atributos”. Johnson, Kast y Rosenzweig (1963) consideran sistema como “un todo complejo y organizado: una reunión o combinación de cosas o partes que forman un todo complejo y unitario” Lievegoed (1973) ve en “sistema” el significado de “coherencia entre varios elementos” (pagina 24).

Ósea, sistema es, por definición “un conjunto de partes u órganos interdependientes que interactúan”. Son por tanto, inherentes al concepto de sistema (1) interdependencia entre las partes, (2) interacción entre ellas, y (3) globalidad de la forma.

⁵¹ Rachman, Mescon, Bovée y Thill, *Introducción a los negocios*, p. 167 – 168.

⁵² Loaiza y Ortiz, *Organización y métodos*, p. 4.

⁵³ Centro Regional de Ayuda Técnica, *Organización, Métodos y Dirección*, p. 108.

Así, una persona, un grupo, un departamento de organización, una empresa, una comunidad, un país –son sistemas, pues se componen de órganos o partes que deben funcionar coordinada e integradamente.

Todo sistema orgánico se compone de órganos que deben actuar en armonía para el desempeño de una función o finalidad.”⁵⁴

⁵⁴ De Faria, *Desarrollo organizacional*, p. 11 – 12.

3.2. Elementos comunes que prevalecen en las definiciones

La tabla 3 muestra los elementos en común que guardan las diferentes definiciones y que permiten observar con claridad que la interrelación entre individuos, el logro de una meta u objetivo, el establecimiento de roles o distribución del trabajo, entre otras, son elementos y aspectos claves en la precisión de este concepto.

ORGANIZACIÓN

Tabla 3: Elementos comunes de las definiciones de Organización

Definición / Autor	Conjunto interrelacionado de actividades entre dos o más personas	Logro de un objetivo común	Estructura de roles y funciones. División del trabajo	Son dinámicas (se crean, mueren y se transforman)	Están sujetas a dinámicas internas y externas	Determinar tareas	Las organizaciones dependen de otras	Administrar recursos (factores de producción)
Krieger	X	X	X					
Schein	X	X	X					
May	X	X						
Jones		X		X				
Bueno	X	X						
Daft	X	X						
Hodge	X	X	X					
De Val Pardo	X	X			X			
Etzioni	X	X						
Robbins	X	X				X		
Koontz y Wehrich		X	X			X		
Palma	X	X						
Stoner, Freeman y Gilbert	X	X				X	X	X
Prieto		X	X	X	X	X		X

Definición / Autor	Conjunto interrelacionado de actividades entre dos o más personas	Logro de un objetivo común	Estructura de roles y funciones. División del trabajo	Son dinámicas (se crean, mueren y se transforman)	Están sujetas a dinámicas internas y externas	Determinar tareas	Las organizaciones dependen de otras	Administrar recursos (factores de producción)
Rosemberg		X						
Gitman y McDaniel	X	X	X		X	X		X
Rachman, Mescon, Bovée y Thill	X	X				X		X
Loaiza y Ortiz						X		X
C. regional de ayuda T	X					X		
De Faria	X	X					X	

3.3. Síntesis de las definiciones

Se pueden exponer un sinnúmero de definiciones propuestas por diferentes autores para explicar el término Organización, sin embargo, a raíz del estudio de diversas concepciones (realizadas previamente) se consiguió precisar una definición en la que se tuvieron en consideración los aspectos más relevantes, el mayor número de elementos en común y los axiomas más importantes que los autores estudiados nos proporcionaron.

De tal manera, podríamos decir que la *“Organización es un conjunto interrelacionado entre dos o más personas, las cuales tienen un objetivo común que pretende ser alcanzado. Ésta cuenta además con otros elementos (que llamaremos de menor incidencia) tales como: la determinación de tareas entre los miembros de la organización; así como una estructura de roles y funciones por medio de la división del trabajo y también la administración de los recursos o factores de producción con que se cuenta. Las organizaciones son dinámicas, esto quiere decir que son creadas, se transforman y mueren según las necesidades que se presenten en el entorno (continuamente cambiante), además de encontrarse sujetas a dinámicas internas como externas a la misma, que conllevan a elevar la dependencia entre diversas organizaciones”*.

3.4. Conclusiones

La organización puede entonces ser entendida como el vínculo existente entre un conjunto de individuos que se encuentran relacionados y dispuestos a alcanzar una meta que ha sido definida con previa anterioridad por medio del establecimiento de roles o funciones que deben ser asignados y cumplidos por los miembros de la misma.

La interacción de los individuos dentro de una organización crea una sinergia tan fuerte que se puede reconocer que la suma de los esfuerzos conjugados por los mismos resulta ser mucho más eficiente que la que podría ofrecer el esfuerzo realizado por un individuo sólo, aislado o no perteneciente a una organización.

Adicionalmente, se deben tener en consideración otros aspectos de la Organización. El primero de ellos resulta de la importancia de la autonomía con la que cuenta cada organización para crear al interior de ella misma estructuras que permiten delimitar el poder y otros mecanismos de control que permitan evaluar que tan cerca o lejos se encuentra la organización de alcanzar su meta. El segundo ámbito hace referencia a la construcción de normas, valores, ideas, entre otros, que se crean o surgen de la correlación y/o contacto entre los individuos miembros de una organización. Y el tercer componente a tener en consideración tiene en cuenta que aunque al interior de una organización suceden infinitos eventos no debe dejarse de lado que ésta se encuentra inmersa en un entorno aún más grande que está compuesto por ambientes políticos, económicos y culturales que pueden modificar las condiciones internas de las que se ha hecho mención.

4. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE SOCIEDAD Y ORGANIZACIÓN

4.1. *Características Similares*

Existe una concepción de igualdad entre **Sociedad** y **Organización**, debido a que en estos dos conceptos prima la interacción entre las personas que comparten diferentes actividades.

De igual forma la diferenciación de las personas se da por medio de una distribución de roles y funciones en el que cada individuo desempeña un papel diferente y cumple su propia función, así como la división del trabajo y la determinación de tareas, son características que se presentan tanto en la sociedad como en la organización.

Encontramos entonces otro elemento que hace que estos dos entes se puedan asemejar el uno del otro. El dinamismo que se presenta tanto en la sociedad como en la organización hace que cada una de ellas se cree y transforme, creando también sus propios elementos y estructura.

4.2. La Sociedad es diferente a la Organización

Puede ser muy sencillo llegar a comparar la **Sociedad** y la **Organización** como entes similares por las múltiples características que tienen en común, pero es necesario hacer una reflexión profunda de estas dos definiciones para llegar a una conclusión y darse cuenta que son concepciones diferentes y manejan atributos distintos.

La sociedad esta compuesta por personas que poseen una serie de valores culturales muy semejantes, lo que genera la identidad de cada sociedad y hace que cada una de ellas sea diferente de otra. Encontramos en la sociedad la importancia de la posesión de un territorio que genera seguridad en los individuos que en el habitan, mientras que una organización se puede crear en cualquier lugar (entre una sociedad), pero para que exista sociedad la congregación de personas que se reúnen por medio de valores y creencias semejantes debe tener un territorio específico.

Previamente, se menciono que la característica más cercana entre la sociedad y la organización es que existe una “interacción entre las personas que comparten diferentes actividades”, viendo esto superficialmente es fácil encontrar la similitud entre estas dos entidades, pero este estudio busca llegar mas a fondo y mostrar las diferencias que existen entre estos conceptos. Al adentrarnos a la frase anterior podemos encontrar una serie de discrepancias entre conceptos, tanto la sociedad como la organización presentan sus principales diferencias en las funciones que desempeñan, mientras que los miembros de una organización buscan conseguir un objetivo que existe en toda la empresa, en la sociedad cada individuo busca su propia labor para conseguir sus anhelos y metas personales, así como lograr seguridad y bienestar.

Se encuentra también que las organizaciones dependen unas de otras, mientras que la sociedad puede interactuar con otras pero no depende directamente de ninguna ya que sus miembros crean los elementos que necesitan y buscan su

bienestar en el ente mismo. Por otro lado las organizaciones buscan los recursos y se encargan de administrarlos para que sirvan como factores de producción y así llegar a conseguir la meta organizacional. Mientras que la sociedad empieza por medio de la interacción de los individuos que la conforman, la organización se crea con un fin o meta específica y las personas que hacen parte de esta encajan en la actividad de la empresa.

4.3. Relación entre Sociedad e Institución Social

El concepto más amplio es la **Sociedad** y dentro de ella encontramos la **Institución Social**.

Como se mencionó anteriormente, la sociedad está compuesta por personas que están en continua interacción y que en esta prevalecen los valores culturales similares en quienes hacen parte de ella, como estos valores no son los mismos en todas las sociedades cada una tiene su propia identidad que la distingue y la hace diferente de las demás; de esta manera se reconoce que cada individuo es único y cumple su propia función en la sociedad, lo mismo ocurre con las instituciones sociales, porque aunque entre ellas comparten aspectos semejantes cada una tiene actores con intereses distintos y por lo tanto cada individuo jugará un papel diferente en ella.

Partiendo de la diferenciación de individuos que existe en la sociedad tenemos que la institución social es creada por ellos para generar pautas de comportamiento sobre las cuales se regirán las personas que hacen parte de ella. A partir de ello lograr que cada individuo consiga sus finalidades específicas y las de todo el grupo en general.

Las normas de comportamiento de los individuos que hacen parte de una sociedad están regidas por lo que se denomina institución social a las que ellos hacen parte, haciendo de esta manera evidente la relación directa entre estos dos entes sociales.

5. CONCEPTO DE CULTURA SOCIAL

A continuación se presentaran algunas definiciones del concepto de cultura social, con las que se podrán evidenciar las principales características del mismo abarcadas por múltiples autores que han aportado significativamente al desarrollo de esta noción.

5.1. Planteamiento Autores

5.1.1. E.B Tylor define este término como “la compleja totalidad que incluye conocimiento, creencia, arte, moral, ley, costumbre y toda otra habilidad y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad.”⁵⁵

5.1.2. “Cultura es el conjunto de comportamientos y creaciones humanas socializadas y estandarizadas producto de la actividad social de los seres humanos. Consiste en ideas y sentimientos, formas de actuar o de comportarse y también objetos sociales, constituyendo un sistema coherente e interrelacionado de estructuras mentales, sociales y materiales.”⁵⁶

5.1.3. “La idea de Cultura se refiere, pues, a todo aquello – conocimientos, valores, tradiciones, costumbres, procedimientos y técnicas, normas y formas de relación...- que se transmite y adquiere a través del aprendizaje. Es la información que se transfiere socialmente y no genéticamente, lo que se hereda y se genera en la vida social, y no lo que se transmite y desarrolla en el plano de la pura biología.”⁵⁷

5.1.4. “Entendemos por cultura el sistema social interrelacionado de valores y creencias, estructuras socioeconómicas y políticas, y estructuras de personalidad,

⁵⁵ Berdichewsky, *Antropología Social: Introducción- una visión global de la humanidad*, p. 82.

⁵⁶ *Ibíd.*, p. 83.

⁵⁷ Petrus, *Pedagogía Social*, p. 132.

es decir, un todo organizado. Esto es el conjunto de relaciones espirituales y materiales de un grupo humano (Juliano, 1985).”⁵⁸

5.1.5. “La cultura material incluye la producción material, tecnología y artefactos. La cultura no material, mental o espiritual, se refiere a las creencias sociales, los valores y las normas. (Sahlins, 1988).”⁵⁹

5.1.6. “La cultura entendida como el modo de ser y de pensar de un grupo humano, es decir, como una forma específica de relacionarse y ver el mundo. En este sentido, la cultura se asocia estrechamente al concepto de identidad. La cultura es, entonces, aquella dimensión de lo social que le da una identidad a un conglomerado humano.”⁶⁰

5.1.7. “La cultura en su amplio sentido etnográfico, es ese complejo conjunto que incluye el conocimiento, las creencias, las artes (incluyendo la tecnología), la moral, las leyes, las costumbres y cualesquiera otras aptitudes y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad.”⁶¹

5.1.8. “Llamamos cultura, entonces, a todo lo que el ser humano, a lo largo de su historia, ha creado y sigue creando, desde los primitivos utensilios hasta la moderna tecnología de punta. Son cultura los mitos, las artes, las ciencias, las formas religiosas, y también los modos de cocinar, de construir casas, las modas y vestimentas, la manera de divertirse y hacer fiesta, de escribir y de investigar.”⁶²

5.1.9. “La cultura incluye los artefactos, bienes, procedimientos, técnicas, ideas, hábitos y valores heredados. Esta herencia social es el concepto clave de la antropología cultural (Malinowski, 1931).”⁶³

5.1.10. “La cultura incluye todas las manifestaciones de los hábitos sociales de una comunidad, las reacciones del individuo en la medida en que se ven afectados por las costumbres del grupo en el que vive y los productos de las

⁵⁸ Poncela, *Mujeres, revolución y cambio cultural*, p. 15.

⁵⁹ *Ibíd.*, p. 16.

⁶⁰ Quesada, *Costa Rica contemporánea: Cultura y educación*, p. 241.

⁶¹ Universidad de Barcelona, *Cátedra de historia de América, Universidad de Barcelona: Sección de historia de América*, p. 26.

⁶² Zecchetto, *La danza de los signos: nociones de semiótica general*, p. 26.

⁶³ Valle López, *La Unión Europea y su política educativa*, p. 14.

actividades humanas en la medida en que se ven determinadas por dichas costumbres (Boas, 1930).”⁶⁴

5.1.11. “La cultura, es todo el entorno humanizado por un grupo, es esa manera de comprender el mundo, de percibir el hombre y su destino, de trabajar, de divertirse, de expresarse a través de las artes, de transformar la naturaleza a través de la técnica y los inventos (...) es el patrimonio humano transmitido de generación en generación (Carrier, 1992).”⁶⁵

5.1.12. “La cultura es el conjunto más o menos ligado de significaciones adquiridas, las más persistentes y las más compartidas, que los miembros de un grupo, por su afiliación a este grupo, deben propagar de manera prevalente sobre los estímulos provenientes de su medio ambiente y de ellos mismos, induciendo con respecto a estos estímulos actitudes, representaciones y comportamientos comunes valorizados, para poder asegurar su reproducción por medios no genéticos (Camilleri, 1985).”⁶⁶

5.1.13. “La cultura es el conjunto de formar imaginarias/simbólicas que mediatizan las relaciones de un sujeto con otros y consigo mismo y, más ampliamente, con el grupo y el contexto (Clanet, 1990).”⁶⁷

5.1.14. “La cultura consiste en formas de comportamiento, explícitas o implícitas, adquiridas y transmitidas mediante símbolos y constituye el patrimonio singularizado de los grupos humanos, incluida su plasmación en objetos; el núcleo esencial de la cultura son las ideas tradicionales (es decir, históricamente generadas y seleccionadas), y, especialmente, los valores vinculados a ellas; los sistemas de culturas, pueden ser considerados, por una parte, como producto de la acción, y por otra, como elementos condicionantes de la acción futura (Kroeber y Kluckhohn, 1952).”⁶⁸

⁶⁴ *Ibíd.*, p. 14.

⁶⁵ *Ibíd.*, p. 14.

⁶⁶ *Ibíd.*, p. 15.

⁶⁷ *Ibíd.*, p. 15.

⁶⁸ *Ibíd.*, p. 15.

5.1.15. “En un sentido amplio, la cultura hoy puede considerarse como el conjunto de actos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos, que caracterizan una sociedad o grupo social. Engloba las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias (UNESCO, 1982).”⁶⁹

5.1.16. “El termino cultura social entraña “significados compartidos”, que generalmente están en el nivel subconsciente porque se trata de supuestos que se dan por sentados acerca de cómo percibir, pensar, actuar y sentir.”⁷⁰

5.1.17. “Aunque no puede considerarse una cultura única, homogénea, integrada y sin fisuras ni contradicciones, denomino cultura social al conjunto de significados y comportamientos hegemónicos en el contexto social, que es hoy indudablemente un contexto internacional de intercambios e interdependencias. Componen la cultura social los valores, normas, ideas, instituciones y comportamientos que dominan los intercambios humanos en unas sociedades formalmente democráticas, regidas por las leyes del libre mercado y recorridas y estructuradas por la omnipresencia de los poderosos medios de comunicación de masas.

La cultura social es la ideología cotidiana que corresponde a las condiciones económicas, políticas y sociales de la postmodernidad.”⁷¹

⁶⁹ *Ibíd.*, p. 17.

⁷⁰ Kashima, *Conceptions of Culture and person for Psychology*, p. 14 – 32.

⁷¹ Pérez, *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*, p. 79.

5.2. Elementos comunes que prevalecen en las definiciones

La tabla 4 muestra los elementos en común que guardan las diferentes definiciones de varios autores y que permiten observar con claridad los aspectos más importantes y relevantes de este concepto. Encontramos que la cultura social, se encuentra enmarcada en la moral, leyes, costumbre y valores, que se transmiten de generación en generación y dan a individuo una forma de entender el mundo y generan una serie de hábitos en la comunidad.

CULTURA SOCIAL

Tabla 4: Elementos comunes de las definiciones de Cultura Social

Autor	Moral, ley, costumbres valores.	Actividades sociales arraigadas	Transferencia entre generaciones (herencia social)	Forma de entender el entorno (cosmovisión)	Hábitos de una comunidad	Afiliación a un grupo
Berdichewsky	X	X		X		
Petrus	X		X			
Poncela	X			X		
Quesada				X	X	X
Universidad de Barcelona	X					
Zecchetto	X					
López	X			X	X	X

5.3. Síntesis de las definiciones

De esta manera se procede a establecer una definición que permita enlazar los elementos en común y los principios que han establecido varios autores para hacer referencia a este concepto, de tal manera que se precise uno que permita entender con mayor facilidad el término.

La cultura social puede ser entendida como la experiencia colectiva que tienen los individuos pertenecientes a determinado territorio, de todos aquellos acontecimientos que han tenido lugar en el pasado y que repercuten o tienen incidencia en el presente e incluso en el futuro de ese grupo de personas.

Conceptos como normas, reglas, costumbres y valores dimensionan y representan el concepto "*Cultura social*", estas características permiten delimitar tanto conductas como actividades que desarrollan los individuos. A su vez, las sociedades han construido hábitos y formas de actuar que se han arraigado profundamente en los miembros que conforman determinada colectividad, de modo que se crean formas de accionar, de cohesionarse, delimitarse y que permite conducir bajo ciertos parámetros morales a las personas que de ella hacen parte.

5.4. Conclusiones

La cultura social puede entonces ser entendida como la suma de todos aquellos esquemas mentales compuestos por: Valores, normas, costumbres, hábitos, prácticas y tradiciones que se han creado desde tiempo atrás y que se comparten al interior de un determinado grupo, conjunto y/o agregado de personas (que por lo general se encuentran en un mismo territorio). Todos estos elementos han sido desarrollados a través de actividades sociales que se evidencian con claridad a través de ritos, acciones y quehaceres que se han enraizado socialmente en cada individuo.

Quizá uno de los aspectos más importantes al interior de este concepto resulta del grado tan alto que involucra la transmisión generacional de los elementos de los cuales hemos hecho mención anteriormente. La cultura social alcanza entonces un nuevo nivel en la medida en que sus integrantes logren transmitir de la mejor manera los elementos que los han hecho distinguirse de otras culturas y estos se mantengan intactos.

Sin duda alguna la cultura social bajo la que se enmarca cualquier comunidad, permite a sus miembros entender y comprender con mayor claridad su papel o rol en la sociedad. De alguna u otra manera la cultura de determinada sociedad permite a sus individuos formar una visión clara de su razón de ser, justificación de vida o manera de interpretar el entorno en el que se desenvuelven.

6. CONCEPTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación se presentaran algunas definiciones del concepto de cultura organizacional, con las que se podrán evidenciar las principales características del mismo abarcadas por múltiples autores que han aportado significativamente al desarrollo de esta noción.

6.1. Planteamiento Autores

6.1.1. “Cultura organizativa es una construcción a dos niveles que incluye tanto características observables como inobservables de la organización. En el nivel observable, la cultura incluye muchos aspectos de la organización como la arquitectura, la vestimenta, los módulos de comportamiento, las reglas, las historias, los mitos, el lenguaje y las ceremonias. En el nivel inobservable, la cultura está compuesta por los valores, normas, creencias y suposiciones compartidas por los miembros de la organización. La cultura es el modelo o configuración de esos dos niveles de características que orienta o dirige a los miembros de la organización a tratar con sus problemas y sus entornos.”⁷²

6.1.2. “Es el conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización y que se enseñan a nuevos integrantes como la correcta. Representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización, todo mundo participa en ella, pero por lo general pasa inadvertida.

La cultura organizacional existe en dos niveles. En la superficie hay artefactos visibles y comportamientos observables – las formas en que la gente viste y actúa, y los símbolos anécdotas y ceremonias que los miembros de la organización comparten.

⁷² Hodge, Anthony y Gales, Op. cit., p.276.

La cultura proporciona a los miembros un sentido de identidad organizacional y genera un compromiso con las creencias y valores que son mayores a ellos.”⁷³

6.1.3. “Se llama cultura empresarial a la integración de principios y creencias básicas que comparten los miembros de una compañía determinada y que la diferencia de otras, inclusive pertenecientes al mismo país, sector o la misma región o zona geográfica y con igual o similar tipificación.

Esos principios y creencias básicas, así como los comportamientos y manifestaciones externas, expresiones orales que se dan con frecuencia, manera de vestir, útiles de trajín diario que siempre van con ellos o ellas, tipos de transporte utilizado, edificios y oficinas donde están localizados sus quehaceres, son los que marcan diferencias, caracterizando determinadas instituciones, que suelen irse fortaleciendo con el transcurrir del tiempo, de tal manera que llegan a constituirse al menos en muchos organismos, con una identificación propia, siendo reconocidos por su exclusividad.”⁷⁴

6.1.4. Linda Smirnich dice que cultura organizacional es “una posesión – un conjunto bastante estable de supuestos dados por sentados, significados compartidos y valores que forman una especie de escenario para la acción.”⁷⁵

6.1.5. James O`Toole define la cultura organizacional como “el conjunto complejo y relacionado entre si de un comportamiento estandarizado, institucionalizado y habitual que caracteriza a una empresa y sólo a ella.”⁷⁶

6.1.6. Idalberto Chiavetano afirma que “la cultura organizacional reposa sobre un sistema de creencias, valores, tradiciones y hábitos como forma aceptada y estable de interrelación y de relaciones sociales típicas de cada organización.”⁷⁷

6.1.7. Stephen P. Robbins y David A. de Cenzo afirman acerca del término cultura organizacional “un sistema de significado compartido (...) las organizaciones tienen culturas que gobiernan el comportamiento de sus integrantes. En cada

⁷³ Daft, Op. cit., p. 361.

⁷⁴ Arámbula, *Ingeniería Organizacional*, p. 56-57.

⁷⁵ Smirnich, *Concepts of culture and Organizational analysis*, p.339.

⁷⁶ O`Toole, *El liderazgo del cambio*, p. 73.

⁷⁷ Chiavetano, *Introducción a la teoría general de la administración*, p. 223.

organización hay sistemas o patrones de valores, símbolos, rituales, mitos y prácticas que han evolucionado a lo largo del tiempo, estos valores determinan en gran medida que ven los empleados y cómo responden a su mundo.”⁷⁸

6.1.8. Humberto Serna señala “la cultura organizacional incluye los valores, creencias y comportamientos que se consolidan y comparten durante la vida empresarial. El estilo de liderazgo en el nivel de alta gerencia, las normas, los procedimientos y las características generales de los miembros de la empresa.”⁷⁹

6.1.9. Stephen P. Robbins al mencionar el concepto de cultura organizacional la entiende como “una percepción relativamente mantenida por la organización; es un concepto descriptivo, tiene características comunes y estables que permiten distinguir una organización de otra (...) percepción común que comparten los miembros de la organización; sistema de significado compartido.”⁸⁰

6.1.10. Judith R. Gordon la define como “la parte de su ambiente interno que incorpora una serie de supuestos, creencias y valores que comparten los miembros de la organización que usan para guiar su funcionamiento.”⁸¹

6.1.11. Luis Casado al referirse a cultura organizacional la define como “un elemento de la autoridad grupal que regula el trabajo del grupo mediante influencias materiales intelectuales y sociales.”⁸²

6.1.12. Gareth Morgan señala “Cuando hablamos de cultura organizacional, típicamente nos referimos a un modelo de desarrollo basado en la manera en que un sistema social conforma su conocimiento, ideología, sus valores, sus leyes y sus rituales diarios.”⁸³

6.1.13. Harold Koontz y Hein Wehrich al referirse al concepto señalan que “la cultura es el patrón generador de conductas, creencias compartidas y valores que los miembros tienen en común. La cultura puede inferirse de lo que los empleados

⁷⁸ Robbins y Cenzo, *Fundamentos de Administración: Conceptos y aplicaciones*, p.17.

⁷⁹ Serna, *Planeación gestión estratégica: teoría-metodología*, p. 105.

⁸⁰ Robbins, Op. cit., p. 681.

⁸¹ Gordon, *Comportamiento Organizacional*, p.471.

⁸² Casado, *Organizaciones triunfadoras: Guía breve de análisis transaccional aplicado a las organizaciones*, p. 84.

⁸³ Morgan, *Imágenes de la Organización*, p.112.

dicen, hacen y piensan dentro de una situación organizacional. Implica el aprendizaje y transmisión de conocimientos, creencias y patrones de conducta durante un período.”⁸⁴

6.1.14. Edgar Schein se refiere a la cultura organizacional como “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 tanto, deseable para enseñarles a los miembros nuevos como la forma indicada de percibir dichos problemas, de analizarlos y sentirlos.”⁸⁵

6.1.15. James F. Stoner, Edward Freeman y Daniel Gilbert afirman que “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.”⁸⁶

6.1.16. Robert P. Vecchio la define como “el conjunto de valores y normas que existen en una organización y que son enseñadas a los empleados (...) esta definición de cultura organizacional incluye creencias comunes y sentimientos, comportamientos estandarizados en el proceso histórico para la transmisión de valores y normas.”⁸⁷

6.1.17. “Cultura organizacional o corporativa es el sistema de acciones, valores y creencias compartidas que se desarrolla dentro de una organización y orienta el comportamiento de sus miembros. En el escenario de negocios es común referirse a este sistema como *cultura corporativa*.”⁸⁸

6.1.18. “La cultura de una organización constituye el fundamento del control de clan. Es el conjunto de suposiciones importantes acerca de la organización y de sus metas y practicas que comparten los miembros de la compañía. Es un sistema

⁸⁴ Koontz y Weihrich, *Administración*, p.321.

⁸⁵ Schein, *La cultura empresarial y el liderazgo – una visión dinámica*, p. 23.

⁸⁶ Stoner, Freeman y Gilbert, *Op. cit.*, p. 200.

⁸⁷ Vecchio, *Organizational Behavior*, p. 484.

⁸⁸ Schermerhorn, Hunt, y Osborn, *Comportamiento Organizacional*, p. 268.

de valores compartidos con respecto a lo que es importante y de creencias acerca de cómo funciona el mundo. De esta manera, la cultura de una empresa proporciona un marco de referencia que organiza y guía el comportamiento de la gente en el trabajo. Esa es la esencia del control.”⁸⁹

6.1.19. La cultura organizacional es “el conjunto de supuestos compartidos e implícitos, que se dan por sentados, en un grupo, el cual determina la manera en que el grupo percibe sus diversos entornos, piensa respecto de ellos y reacciona a ellos mismos. Esta definición pone de relieve tres características importantes de la cultura organizacional. En primer lugar, se transmite a los nuevos empleados mediante el proceso de socialización. El segundo termino, la cultura organizacional influye en el comportamiento en el trabajo. Por ultimo, opera en diferentes niveles”⁹⁰

6.1.20. “Cultura Organizacional: Sistema de valores, creencias y normas que existe en una organización y la satura. La cultura organizacional alienta o desalienta la efectividad, según la naturaleza de los valores, creencias y normas. La cultura organizacional es lo que los empleados perciben y como esta percepción crea un patrón de creencias, valores y expectativas.”⁹¹

⁸⁹ Bateman y Snell, *Administración*, p. 598 – 599.

⁹⁰ Kinicki y Kreitner, *Comportamiento Organizacional*, p. 30

⁹¹ Ivancevich, Konopaske y Matteson, *Comportamiento Organizacional*, p. 41 y 602.

6.2. Elementos comunes que prevalecen en las definiciones

La tabla 5 muestra los elementos más significativos que los autores definen, además de la relación que existe entre los diferentes conceptos. El cuadro que se presenta a continuación muestra que estos elementos fueron primordiales para precisar el concepto de Cultura Organizacional. Entre los cuales están: los valores, normas, creencias y tradiciones que componen a la cultura organizacional, esta se enseña a los nuevos integrantes para guiar su comportamiento y así generar un sentido de identidad a la organización, se tienen en cuenta también características como el modo de vestir, transporte, comportamiento entre otros.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 5: Elementos comunes de las definiciones de Cultura Organizacional

Definición / Autor	Incluye aspectos como arquitectura, forma de vestir, transporte, modos de comportamiento, reglas, etc.	Compuesta por valores, normas, creencias, tradiciones y suposiciones compartidas por los miembros de la organización	La cultura organizacional y los conocimientos se enseñan a los nuevos integrantes, para orientar su comportamiento	Proporciona un sentido de identidad a la organización y genera compromiso a los integrantes
Hodje y Gales	X	X		
Daft	X	X	X	X
Arámbula	X	X		
Smirnich				X
O`Toole	X	X		X
Chiavetano		X		X
Robbins y De Cenzo	X	X		X
Serna		X		X
Roobins	X	X		X
Gordon				X
Casado	X	X		X
Morgan				X
Koontz			X	
Schein			X	X

Definición / Autor	Incluye aspectos como arquitectura, forma de vestir, transporte, modos de comportamiento, reglas, etc.	Compuesta por valores, normas, creencias, tradiciones y suposiciones compartidas por los miembros de la organización	La cultura organizacional y los conocimientos se enseñan a los nuevos integrantes, para orientar su comportamiento	Proporciona un sentido de identidad a la organización y genera compromiso a los integrantes
Stoner, Freeman y Gilbert				X
Vecchio			X	X
Schermerhorn, Hunt, y Osborn	X	X	X	
Bateman y Snell			X	
Kinicki y Kreitner	X	X	X	X
Ivancevich, Konopaske y Matteson			X	X

6.3. Síntesis de las definiciones

Con anterioridad se realizó una búsqueda y comparación entre diferentes términos de *Cultura Organizacional*, con la finalidad de precisar una definición de este concepto que contenga amplias características que componen este ente. Se puede afirmar que la Cultura Organizacional, está compuesta por valores, normas, creencias, tradiciones y suposiciones que comparten todos los miembros de una organización; esta proporciona un sentido de identidad a la empresa lo cual la hace diferente de las demás y genera compromiso y cohesión entre los integrantes de la misma. Incluye aspectos externos como lo son la arquitectura, la forma de vestir, el transporte, las reglas internas y los modos o formas de comportamiento en el ámbito laboral. Otra característica de menor incidencia es que la cultura organizacional y los conocimientos adquiridos en la empresa se enseñan a los nuevos integrantes y con ello se orienta su comportamiento.

6.4. Conclusiones

Consecuentemente la Cultura Organizacional se puede definir como un ente cuyo elemento principal es la interacción entre las personas que hacen parte de una misma organización y tienen en común una serie de aspectos como son los valores, normas, creencias, tradiciones y suposiciones que comparten todos los miembros de una misma organización y hacen que la cultura organizacional de cada empresa difiera de manera contundente.

Esta cultura organizacional se encuentra en un espacio real que se ve establecido en aspectos externos como lo son la arquitectura, la forma de vestir, el transporte, las formas de comportamiento y las reglas que se establecen en cada ente empresarial. Por lo anterior es fácil establecer que cada organización, muestra patrones de comportamiento y formas de actuar que cambian de una a otra.

Con esta notable diferencia entre cada organización podemos afirmar que la cultura organizacional genera un sentido de identidad y pertenencia a la organización además de generar compromiso entre los integrantes de la misma para la consecución de logros y metas en común. La trasmisión de información a los miembros de una empresa resulta de gran importancia y aunque cada uno desempeña una función diferente es necesario el compromiso de todos los integrantes de la empresa y para lograr la misión de la organización.

7. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE CULTURA SOCIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

7.1. *Características Similares*

Si bien la **Cultura Social** y la **Cultura Organizacional** han promovido durante mucho tiempo la transmisión a sus miembros de conocimientos, valores, tradiciones y costumbres, entre otros elementos; debemos considerar y de cierta manera hacer un cambio en nuestra mentalidad para poder analizar los dos entes desde otra perspectiva, una que nos permita entender con claridad que a pesar de estar tan estrechamente vinculados no dejan de ser nociones diferentes.

Pautas y patrones de comportamiento, normas y ritos nos han hecho pensar que tanto la cultura social como la cultura organizacional han de modelar el comportamiento de un individuo que haga parte ya sea de un territorio o de una organización en especial. Ambas definiciones nos dejan ver a la vez que todos estos elementos han sido adquiridos o aceptados de manera instintiva, automática y por vía generacional. Estos preceptos enmarcan y de cierta manera forjan en el interior de la colectividad la conciencia de lo que se debe o no realizar, lo bueno y lo malo, lo deseable y lo indeseable. Esta interiorización se ve reflejada en el comportamiento del individuo, en una manifestación exterior de aquello que ha asimilado y experimentado por la experiencia grupal y el imaginario colectivo que se ha desplegado por su misma inclusión en estas manifestaciones sociales (cultura social y cultura organizacional).

7.2. La Cultura Social es diferente a la Cultura Organizacional

Aun cuando podríamos asociar y entender de manera simultánea los conceptos de **Cultura Social** y **Cultura Organizacional**, pues ambas nociones y/o entidades suponen y presentan elementos en común, no podemos dejar de lado que son concepciones separadas que manejan diferentes supuestos.

La cultura social propone por un lado, la existencia de una cultura hegemónica - es decir, contiene características como un idioma común y límites geográficos, entre otros, que permiten que una colectividad sea culturalmente leída y a la vez pueda sostener y reforzar el sistema de creencias y valores en esa sociedad- que se convierte en un marco o punto de referencia que tiene como función delimitar la conducta del individuo. Nacer en determinado territorio forja al sujeto a adaptarse, compartir y aceptar todo aquello que su sociedad ha creado con anterioridad.

Por otro lado, la cultura organizacional de una empresa, hace referencia a todos los comportamientos, conductas y actuaciones de los miembros de una organización y que conllevan a la formación de un ambiente propicio para desarrollar las actividades de trabajo, estos elementos favorecen la integración de cada uno de sus miembros. Estos mecanismos a su vez sirven de elemento diferenciador entre una organización y otra, pues se entiende que son componentes que se han creado únicamente al interior de cada empresa y que por consiguiente no pueden transferirse a otra.

La cultura social es única. Es el todo que enmarca la vida de todo aquel que se encuentre inmersa en ella. La cultura organizacional representa una especie de subcultura al interior de la cultura social, que si bien no va en contra de las creencias y valores establecidos en esta última, si atribuye nuevos conocimientos y posturas para quienes hacen parte de cierta organización. Vale la pena aclarar que esta subcultura no pretende cambiar la hegemonía de la cultura social.

La cultura social propone por un lado ser la constructora y aquella que da sustento a un sistema de creencias para todos aquellos que se encuentren en una misma sociedad, podríamos decir entonces que esta cultura es incluyente por cuanto involucra a todos los miembros de una colectividad; caso contrario a la cultura organizacional que crea, sostiene y refuerza ciertos comportamientos únicamente en los individuos miembros de una determinada empresa, por tanto es excluyente.

La cultura social es el gran componente que relaciona y cohesiona a unos y otros, al todo en general. La cultura organizacional por su parte, vincula y hace únicos y diferentes a los miembros de una pequeña colectividad.

8. LA CULTURA SOCIAL NO SE PUEDE APLICAR A LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Sabemos entonces que las Organizaciones se encuentran inmersas en continuos cambios y dinámicas que establece el entorno en el que estas se desenvuelven. Este entorno también conocido como Sociedad ha impregnado de cierta manera valores, sentimientos y creencias entre otros aspectos, a cada una de ellas. Debido a esta condición podríamos entonces pensar que la Cultura Social que se evidencia en la Sociedad podría ser aplicada entonces de igual forma a la Cultura Organizacional que cada empresa desarrolla a lo largo de su trayectoria. Sin embargo, resulta siendo una condición poco suficiente, pues aún cuando estas nociones guardan relación no puede aplicarse o asumir el mismo concepto de cultura para ambas.

Una de las primeras características que nos aleja de pensar que se pueden utilizar los mismo términos -Cultura Social y la Cultura Organizacional- dentro de una Organización, resulta ser la compleja pero a la vez diferente red de relaciones que se dan entre los miembros de cada una de ellas. Pues cuando la Cultura Social involucra sin restricción a un gran número de individuos asentados en una sociedad en la que por supuesto se da un gran número de vínculos ya sean comerciales, de servicio o simplemente de relaciones humanas. La Cultura Organizacional por su parte, cohesiona a sus miembros bajo la “condición” exclusiva de alcanzar una meta específica para la organización de la cual hace parte.

Si bien ambos conceptos nos dejan ver la fuerte influencia que estos tienen sobre los individuos, pues ambas son re afirmantes de valores y creencias en los mismos, no se puede pretender asociar ambos conceptos e incluirlos al interior de las organizaciones pues las relaciones que crean y llevan a cabo los sujetos al

interior de estas son completamente diferentes a los desarrollados en la sociedad, mostrando así la diferencia entre un concepto y el otro.

Se reconoce adicionalmente que las Organizaciones son entes sociales compuestos por personas, que crean vínculos y relaciones producto de su interacción; esta característica nos permite apreciar que la relación que de allí surge se da principalmente por la motivación que existe entre los individuos por alcanzar un fin común y con ello garantizar la satisfacción de todos sus miembros.

Por el contrario la sociedad, por medio de la institución social, determina las pautas de comportamiento por las cuales los individuos deben regirse, estas personas generan sus vínculos gracias a creencias, mitos y ritos que en ella se comparten. Los individuos pertenecientes a una determinada sociedad si bien desean alcanzar un objetivo común, no tienen como principal motivación este aspecto, sino por el contrario satisfacer sus propias necesidades a través de “instituciones sociales principales como la familia, la religión, la educación y la política; e instituciones sociales secundarias como los sistemas bancarios, los cultos y ritos, las leyes diplomáticas, el sistema educativo, entre otras”⁹².

La Cultura Social de la que todos hacemos parte no debe ser aplicada de igual forma a la Cultura Organizacional. La vinculación y la clase de relación que surge de los individuos ya sea en la Sociedad o en la Organización, es completamente diferente. No se puede pretender que los valores, creencias y ritos, que se crean en la sociedad sean transferidos a una empresa debido a que las relaciones y el fin último de cada una es diferente.

⁹² Paez, *Sociología a Distancia: Sociología Sistemática*. Pág. 292-293

9. BIBLIOGRAFÍA

- Adorno, Theodor W. *Introducción a la sociología*. Barcelona: Gedisa Editorial, 1996. Pág. 55 – 58.
- Arámbula Flórez, Iván. *Ingeniería Organizacional*. Bogotá: PANAMERICANA formas e impresos S.A., Pág. 56-57.
- Aron, Raymond. *Las etapas del pensamiento sociológico*. Buenos Aires: ediciones Siglo 20. 1976. Pág. 23 – 24.
- Baca Olamendi, Laura; Bokser-Liwerant, Judit; Castañeda, Fernando; Cisneros, Isidro H. y Pérez Fernández Del Castillo, Germán. *Léxico de la Política*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica, 2000. Pág. 472.
- Barber, Bernard. *Estratificación social*. México – Buenos Aires: Fondo de cultura económica, 1964. Pág. 11 – 12.
- Bateman, Thomas S. y Snell, Scott A. *Administración – Una ventaja competitiva*. México: McGraw – Hill Companies, Inc., 1999. Pág. 598 – 599.
- Berdichewsky, Bernardo. *Antropología Social: Introducción- una visión global de la humanidad*. Santiago de Chile: Ediciones LOM, 2002. Págs. 82-83.
- Berger, Peter L. *Introducción a la sociología*. México D. F.: Editorial Limusa S. A. de C. V Grupo Noriega Editores, 2006. Pág. 44 – 45.
- Betes, Luis y Sarries, Luis. *Sociología la ciencia de la convivencia*. España: editorial verbo divino, 1974. Pág. 237.
- Bueno Campos, Eduardo. *Organización de empresas – Estructura, procesos y modelos*. Madrid: Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S. A.), 2007 Pág. 29.

- Camarena, Rosa Maria. *Instituciones sociales y reproducción*. Texas: S. N editor, 1991. Pág. 8.
- Campbell, Tom. *Siete teorías de la sociedad*. Madrid: Ediciones cátedra (Grupo Anaya S. A.), 1985. Pág. 19.
- Casado Esquius, Luis. *Organizaciones Triunfadoras: Guía breve de análisis transaccional aplicado a las organizaciones*. Barcelona: Gestión 2000, 1999. Pág. 84.
- Centro regional de Ayuda Técnica. *Organización, Métodos y Dirección*. México: Editorial Diana, 1973. Pág. 108.
- Chiavetano, Idalberto. *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: Mc-Graw Hill de México, S. A., 1981. Pág. 223.
- Cohen, Bruce J. *Introducción a la sociología*. México: McGraw Hill – Interamericana de México S. A. 1992. Pág. 1.
- Daft, Richard L. *Teoría y diseño organizacional*. México: International Thomson Editores, S. A. de C. V., 2005. Pág. 11 y 361.
- De Faria Mello, Fernando Achilles. *Desarrollo Organizacional – Enfoque Integral*. México: Limusa Noriega Editores, 1997. Pág. 11 – 12.
- De Val Pardo, Isabel. *Organizar – Acción y efecto*. Madrid: Esic editorial, 1997. Pág. 25 – 26.
- Estrado i Saltó, Antoni. *La mirada del sociólogo: Qué es, qué hace, qué dice la sociología*. Barcelona: Editorial UOC, 2003. Pág. 80.
- Etzioni, Amitai. *Un análisis comparativo de organizaciones complejas – Organizaciones Modernas*. Madrid: Prentice Hall, 1964. Pág. 4.
- Ferguson, Adam. *Ensayo sobre la historia de la sociedad civil*. Madrid: Ediciones Akal, S. A., 2010. Pág. 23.

- Fernández Poncela, Anna. *Mujeres, revolución y cambio cultural*. México: Anthropos Editorial, 2000. Págs. 15-16.
- Fichter, Joseph H. *Sociología*. Barcelona: Editorial Herder, 1977. Pág. 153.
- Fischer, Gustave-Nicolas. *Campos de Intervención en Psicología Social*. Madrid: Narcea Ediciones, 1992. Pág. 169.
- Giddens, Anthony. *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial S. A., 1998. Pág. 739.
- Gitman, Lawrence J. y McDaniel, Carl. *El mundo de los negocios*. México: HARLA, S. A. de C. V., 1995. Pág. 245 – 246.
- Gordon, Judith R. *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A., 1997. Pág. 171.
- Hall, Richard. *Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados*. Madrid: Prentice Hall, 1996. Pág. 4.
- Herrera Gómez, Manuel y Castón Boyer, Pedro. *Las políticas sociales en las sociedades complejas*. España: Editorial Ariel, S. A., 2003. Pág. 37.
- Hodge, B. J.; Anthony William P. y Gales, Lawrence M. *Teoría de la organización – Un enfoque estratégico*. Madrid: Prentice Hall Iberia, S. R. L., 1998. Pág. 11 y 276.
- Hurtado Bautista, Mariano. *Funciones y Fines del Derecho*. España: Universidad de Murcia, 1992. Pág. 193.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert y Matteson Michael T. *Comportamiento Organizacional*. México D. F.: McGraw – Hill Interamericana., 2006. Pág. 41 y 602.
- Ibáñez García, Tomás. *Introducción a la psicología social*. Barcelona: Eureka Media, SL, 2004. Pág. 427.

- Izuzquiza, Ignacio. *La sociedad sin hombre - Niklas Luhmann o la teoría como escándalo*. Barcelona: Anthropos, 1990. Pág. 264 – 269.
- Jones, Gareth R. *Teoría Organizacional – Diseño y cambio en las organizaciones*. México: Pearson Educación de México S. A. de C. V., 2008. Pág. 2.
- Kashima, Y. *Conceptions of culture and person for psychology*. Journal of Cross – Cultural Psychology, 2000. Pág. 14.
- Kinicki, Angelo y Kreitner, Robert. *Comportamiento Organizacional – Conceptos, problemas y prácticas*. México D. F.: McGraw – Hill Interamericana., 2003. Pág. 30.
- Koontz, Harold y Weihrich, Hein. *Administración*. México: McGraw Hill, 1990. Pág. 321.
- Koontz, Harold y Weihrich, Heinz. *Elementos de Administración – Un enfoque internacional*. México D. F.: McGraw – Hill Interamericana, 2007. Pág. 140.
- Krieger, Mario. *Sociología de las organizaciones – Una introducción al comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Pearson Education S. A., 1959. Pág. 3 – 4.
- Loaiza Gallón, Hernando y Ortiz B, Eddy Alberto. *Organización y métodos*. Bogotá D. C.: Editorial Unisur, 1997. Pág. 4.
- Mantilla Pineda, Benigno. *Sociología General*. Medellín: Universidad de Antioquia, 1956. Pág. 161.
- Mardones, J. M. *Filosofía de las ciencias humanas y sociales*. Barcelona: Anthropos Editorial, 2001. Pág. 185.
- Marias, Julián. *La estructura social*. Madrid: Ediciones de la revista de occidente S. A., 1972. Pág. 18 – 19.

- Martín López, Enrique. *Familia y Sociedad: Una introducción a la sociología de la familia*. Madrid: Ediciones Rialp S.A. 2000. Pág. 50 - 51.
- Mead, George H. *Espíritu, persona y sociedad - Desde el punto de vista del conductivismo social*. Buenos Aires: ediciones PAIDOS Ibérica, S. A., 1973. Pág. 251.
- Morgan, Gareth. *Imágenes de la Organización*. México: Alfaomega, 1991. Pág. 112.
- Morin, Edgar. *Sociología*. Madrid: Editorial Tecnos (grupo Anaya, S. A.), 2000. Pág. 86 – 87.
- O`Toole, James. *El liderazgo del cambio*. México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A., 1995. Pág. 73.
- Páez Morales, Guillermo. *Sociología a Distancia: Sociología sistemática*. Colombia: Universidad de Santo Tomás- Facultad de Sociología., 1977. Pág. 291-294.
- Palma Le – Blanc, Arturo. *Dirección de organizaciones*. Chile: Ediciones Dolmen, 1993. Pág. 11.
- Parsons, Talcott. *El sistema social*. Madrid: Alianza editorial S. A., 1999. Pág. 30.
- Pérez Gómez, A. I. La cultura escolar en la sociedad neoliberal. Madrid: Ediciones Morata, S. L., 2004. Pág. 79.
- Petrus, Antonio. *Pedagogía Social*. Barcelona: Ediciones Ariel, 1997. Pág. 132.
- Prieto Herrera, Jorge Eliécer. *La gestión estratégica organizacional – Una guía práctica para el diagnostico empresarial*. Bogotá D. C.: Ecoe Ediciones, 2003. Pág. 9.

- Puig, Josep M; Martín, Xus; Escardibul, Susagna y Novella, Anna M. *Como fomentar la participación en la escuela*. Barcelona: Editorial GRAÓ, de Serveis Pedagògics, 1999. Pág. 16.
- Quesada Camacho, Juan Rafael. *Costa Rica contemporánea: Raíces del estado de la nación*. San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica, 1999. Pág. 241.
- Rachman, David J.; Mescon, Michael H.; Bovée, Courtland L. y Thill, John V. *Introducción a los negocios*. México: McGraw – Hill Interamericana S. A., 1991. Pág. 167 – 168.
- Robbins, Stephen P. *Comportamiento Organizacional – Teoría y Práctica*. Madrid: Prentice Hall Hispanoamérica, 1996. Pág. 5 y 681.
- Robbins, Stephen y De Cenzo, David. *Fundamentos de Administración: Conceptos y Aplicaciones*. México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A., 1996. Pág. 17.
- Rosemberg, J. M. *Diccionario de Administración y Finanzas*. Barcelona: MCMXCIX Océano Grupo Editorial, S. A., 1999. Pág. 290.
- Samper, Darío. *Sociología- historia y teoría*. Bogota: Publicaciones científicas de la Contraloría General de la Republica, 1974. Pág. 171.
- Santa, Eduardo. *Introducción a la sociología*. Bogota D. C.: TEMIS, 1968. Pág. 143.
- Schein, Edgar. *La cultura empresarial y el Liderazgo- Una visión dinámica*. Plaza & Janes, 1988. Pág. 23.
- Schein, Edgar. *Psicología de la organización*. Madrid: Prentice Hall, 1982. Pág. 6.
- Schermerhorn, John R.; Hunt, James G. y Osborn, Richard N. *Comportamiento Organizacional*. México: Limusa Wiley. Pág. 268.

- Serna Gómez, Humberto. *Planeación y Gestión estratégica: Teoría- Metodología*. Bogotá: Legis editores S.A., 1994. Pág. 105.
- Smirnich, Linda. *Concepts of culture and organizational analysis*. Estados Unidos: Administrative Science Quaterly, 1983. Pág. 339.
- Sorokin, Pitirim A. *Sociedad, cultura y personalidad - Su estructura y su dinámica. Sistema de sociología general*. Madrid: Aguilar S. A. de ediciones, 1966. Pág. 98.
- Stoner, James A; Freeman, R. Edward y Gilbert, Daniel R. *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S. A., 1996. Pág. 6 – 7 y 200.
- Sunkel, Guillermo. *El consumo cultural en América Latina*. Colombia: Convenio Andrés Bello, 2006. Pág. 125.
- Tyler, Stephen. *Comanejo de Recursos Naturales*. Canadá: Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo, 2006. Pág. 11.
- Valle López, Javier M. *La Unión Europea y su política educativa*. España: Secretaria General Técnica- Subdirección General de Información y Publicaciones. Págs. 14-17.
- Vecchio, Robert. *Organizational Behavior*. Estados Unidos: Rinehart and Winston, Inc., 1998. Pág. 484.
- Young, Kimball y Mack, Raymond W. *Sociología y vida social*. México: Unión tipográfica editorial hispano americana, 1967. Pág. 552.
- Zecchetto, Vitorino. *La danza de los signos: Nociones de semiótica general*. Quito, Ecuador: Ediciones Abya- Yala, 2002. Pág. 26.