

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL: UNA
APROXIMACIÓN A LA CULTURA
ORGANIZACIONAL**

Autora: Belkis Rivas
Belkis.fatla@gmail.com

RESUMEN

La intencionalidad del presente artículo es de reflexión y análisis documental tiene como propósito generar reflexiones inherentes al cambio que deben tener las organizaciones en su gestión, la misma es determinante para que se produzcan resultados positivos al consolidar acciones productivas fluidas del mismo contexto en el cual emerge la responsabilidad social y cada uno de sus elementos inherentes a ésta. Se abordaron las visiones y aportes de Schein (2002), Guzmán (2004), Messina(1997), Schein (2004), Espinosa (2000), entre otros, así como vivencias de quienes escriben, se consideró como punto de partida que existen algunas orientaciones que permiten que la gerencia en sus términos generales, constituye un factor intrínseco a las diversas transformaciones suscitadas en la sociedad del conocimiento, sobre estas reflexiones encaja, con precisión, la tesis que sostiene que las mismas son la expresión de una perseverante reorganización, o dicho de otro modo, la organización se forma reformándose. Se concluye con este artículo que las mismas se ven sometida a una doble presión: por un lado, los factores de cambio que coadyuvan las dinámicas de un avance y, de otro, están los factores de resistencia que nunca faltan ni se aquietan. Ambos factores se mueven a partir de sus potencialidades y estas se crecen en la medida que la vocación del cambio recoge fundamentos más sustantivos y trascendentes.

PALABRAS CLAVE:

Responsabilidad
social, cultura
organizacional

SOCIAL RESPONSIBILITY: AN APPROACH TO ORGANIZATIONAL CULTURE

Autora: Belkis Rivas
Belkis.fatla@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this article is to reflect and documentary analysis aims to generate reflections inherent in the change that must have the organizations in their management, it is determinant for positive results to be produced by consolidating fluid productive actions of the same context in which emerges social responsibility and each of its inherent elements. The visions and contributions of Schein (2002), Guzmán (2004), Messina (1997), Drucker (2002), Espinosa (2000), and others, as well as experiences of those who write, were considered as starting point that exist Some orientations that allow the management in its general terms, is an intrinsic factor to the diverse transformations aroused in the society of the knowledge, on these reflections fits, with precision, the thesis that maintains that they are the expression of a perseverant reorganization, Or in other words, the organization is formed by reforming itself. It concludes with this theoretical article that the same are subject to a double pressure: on the one hand, the factors of change that contribute to the dynamics of an advance and, on the other, are the factors of resistance that never fail or settle down. Both factors move from their potentialities and these are grown to the extent that the vocation of change picks up more substantive and transcendent foundations.

Keywords: Social responsibility, organizational culture.

INTRODUCCIÓN

Las diferentes transformaciones de orden social, político, económico y cultural que se han venido desarrollando en todos los ámbitos de la vida en sociedad, generan en las organizaciones un cambio de actitud específicamente relacionado con la gestión organizacional, pues la misma podría fortalecer la visión estratégica, con el propósito de facilitar la optimización del talento humano en la cultura organizacional. De acuerdo con Schein (2002);

Toda institución posee, su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo, símbolos, que generan climas de trabajos propios de ellas; por este motivo difícilmente las instituciones reflejarán culturas idénticas, estas últimas son según tan particulares como las huellas digitales. (pp. 54-55).

Se desprende de lo citado que, la cultura organizacional por guiarse por esos lineamientos descritos con anterioridad, deja entrever aspectos esenciales, pero no visibles, constituidos por los valores, creencias, percepciones básicas, que se

concretan en las manifestaciones de las organizaciones a través de procedimientos; organigramas; tecnología; información; ritos; conductas; hábitos; comportamientos; forma de expresión oral, gestual, escrita; clima; velocidad; cohesión grupal; motivación; así como: logotipo; formas de vestir; edificios; limpieza; organización, que están relacionadas con el aspecto socio psicológico a nivel individual y grupal, que dan sello personal a la organización.

Aunque parezca prematuro lo expuesto, permite sostener, desde este momento, que la gestión organizacional debe ser en esencia, una liberación, en cuanto a que no autonomiza a la persona de aquello que la limita, la emancipa de sus determinismos para que pueda hacerse a sí misma, es por ello que el gerente como agente primordial del proceso, debe definir un compromiso profundo y permanente con sus trabajadores y con su práctica, de manera de responder a lo que la realidad le demanda en favor de la formación de éstos y como consecuencia de ella, de la formación

de la sociedad y la cultura; compromiso que implica una toma de conciencia, en verse a través del otro.

En otro orden de idea, el elemento de la Cultura Organizacional, es sin duda alguna, el eje integrador de todas las organizaciones o acciones que se llevan a cabo, por ende, es uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano; de la aceptación de ella dependen los niveles de productividad y de calidad que se ofrezca, reflejado en un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional.

Desde esta perspectiva, la gerencia en sus términos generales, constituye un factor intrínseco a las diversas transformaciones suscitadas en la sociedad del conocimiento. En otras palabras, la gestión organizacional es determinante para que se produzcan resultados positivos al consolidar acciones productivas fluidas del mismo contexto en el cual emerge la responsabilidad social y cada uno de sus elementos inherentes a ésta.

En tal sentido la responsabilidad social, tal como lo expresa Guzmán (2004),... “hablar de responsabilidad social en medio del agotamiento del proceso civilizador, resulta un tanto problemático, ya que el ser humano es un tanto individualista...” (p. 34); es así como el proceso dinamizador en el que se desenvuelve el mundo, en un ambiente irresponsable, el colectivo vela solo por sus propios intereses, el individuo presupone una nueva forma de vida, es decir una particularidad del pensamiento individual dejando atrás el sentido de cooperación, clave esencial para una responsabilidad social construccionista de un futuro mejor.

En este contexto reflexivo, la responsabilidad social, esencialmente es un compromiso, en el cual las organizaciones deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un ambiente más limpio. De tal manera que, ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento, invirtiendo más en el talento humano,

el entorno y las relaciones con los participantes.

Desde esta consideración, cabe destacar que, la responsabilidad social es el compromiso que asume una empresa u organización para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad, con el objeto de mejorar la calidad de vida, es decir involucrar al talento humano, para lograr una organización responsable.

De acuerdo con los planteamientos precedentes, vale señalar que, en el mundo de los negocios se habla de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como el conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión, los cuales persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental. Así, estos conceptos son totalmente aplicables en todo ámbito organizacional, de tal manera que contribuyan realmente al mejoramiento de la sociedad a través de una mejor formación de sus trabajadores, de mejores relaciones

con los proveedores, otros entes y autoridades de gobierno, fomentando un trato justo y digno a su personal y cuidando el ambiente.

Es por ello que, todas las organizaciones en general, deben tener como misión la formación de su talento humano como futuro que generen acciones de desarrollo en el país, se espera que sean ejemplos de responsabilidad social al procurar las mejores prácticas para todos los involucrados en el proceso gerencial. Esto se ve muy atractivo en el papel, pero la pregunta es si dichas organizaciones lo están haciendo realmente o si, cuando menos, tienen la idea del concepto amplio de responsabilidad social, así como su posible aplicación.

Desde este enfoque, el ser humano es un producto social, pensante y actuante que vive y se desarrolla en medio de relaciones sociales, con necesidades, ambiciones, retos, vivencias y tensiones producto de dicha convivencia, por lo que, en la actualidad, se hace cada vez prioritario describir las condiciones y

elementos inherentes a la cultura organizacional y la responsabilidad social, puesto que, las organizaciones son ámbitos de interacción social por excelencia.

Sobre este particular, la gerencia se erige en uno de los factores característicos de la sociedad, puesto que, toda organización debe ser pertinente a la excelencia y garantizarle al entorno la calidad del servicio, en virtud de considerar que los gerentes y funcionarios están en el deber ser, de adaptarse a la sociedad postmoderna.

En este sentido, el tema del compromiso social y la cultura organizacional, así como su relación con la formación del talento humano, ha generado debates, desde las cuestiones relativas a la financiación pública, hasta la función del sector privado o la sociedad civil.

Por esta razón, se considera al ámbito de la cultura organizacional como agente socializador, en el cual se comparten normas, creencias, valores y se crean identidades, como contexto de construcción de convivencia y de responsabilidad

social. Desde esta perspectiva, Messina, (1997) plantea que: “son elementos de socialización política que en una entidad particular se hacen visibles al analizar su forma de organización y participación comunitaria y, por la caracterización de sus actores, escenarios y contenidos, resultado de sus prácticas” (p. 87). Los diferentes medios de socialización aportan para que las personas en interacción vayan adquiriendo el sentido de responsabilidad, se interesen y se capaciten para la toma de decisiones y constituyen su sistema de valores.

En este orden de ideas, la responsabilidad social se entiende como parte de la ética que todo ciudadano e institución social debe tener al preguntarse por sus actuaciones, y dentro de ella se enmarca la ética de la organización, que se manifiesta en valores y prácticas justiciadas a partir de lógicas y procesos que, se promueven en los discursos dentro de la cultura de una organización.

Sin embargo, ésta no es su única responsabilidad, pues al interpretar a

Schein (2004), también expone, “responsabilidad frente a la sociedad, y una organización es plenamente responsable en cuanto al impacto que tiene en la comunidad y en la sociedad en general” ... (p. 152), por lo tanto, es deber de toda organización tratar de encontrar un enfoque que, de acuerdo con su competencia pueda aportar a los problemas básicos de la sociedad.

En lo que respecta a su responsabilidad social, la organización deberá desarrollar las posibilidades de la sociedad para fortalecerlas y lograr mejoras en la misma. Responsabilidad social también entendida como parte de la ética de las organizaciones y como una racionalidad social en la creación de bienes colectivos o bienes públicos (Drucker, ob. cit.).

De acuerdo con la reflexión anterior, la responsabilidad social de un ente se entiende como el compromiso que debe asumir toda organización con la sociedad, en la formación y en la lucha por combatir las estructuras que reproducen la pobreza y las diferencias. Las mismas deberán entender que si no

asumen esta responsabilidad social, a corto plazo, las condiciones cada vez peores de la sociedad se convertirán en situaciones que afectarán directamente a la misma organización.

Ahora bien, contextualizando la situación antes planteada, vale señalar que, en Venezuela se vive una situación de conflicto, así como de intolerancia, unida a la crisis económica mundial y a los altos niveles de desempleo, lo cual produce desesperanza, violencia y pobreza. En un contexto como éste, es en el que toda la sociedad civil debe unirse para crear nuevas posibilidades de convivencia con la participación de todos los actores.

Si se parte de lo expresado, es común que cuando se habla de responsabilidad social, se piense usualmente en empresas y en organizaciones administrativas. Pues se usa para ello el término Responsabilidad Social Empresarial (RSE). En este sentido, aunque se habla de que, existen empresas que no son responsables socialmente, también hay que destacar que, existen

empresas que se están dando cuenta de que no es suficiente generar utilidades, sino contribuir al bien común a través de un trato responsable y ético con su talento humano; los proveedores; los clientes; el gobierno y todos los involucrados en las mismas y sus procesos, cuidando en todo momento la naturaleza y el entorno general en que dichas empresas se desarrollan.

El concepto de responsabilidad social mueve a las personas, grupos, organizaciones e instituciones hacia la adopción de conductas éticas caracterizadas por el compromiso activo de hábitos sociales, principio inmediato de la actividad colectiva y disposición inmediata para la acción. De acuerdo con Espinosa (2000):

La responsabilidad social, supone una estrategia general de vida, un modo concreto de afrontar con armonía y serenidad los retos cotidianos y, esta estrategia no es otra que la correspondencia entre lo que pensamos, lo que sentimos, lo que decimos y lo que hacemos, porque precisamente la raíz de gran parte de todas las esquizofrenias de nuestra civilización, reside en la

falta de autenticidad, es decir, en la ausencia de una correspondencia entre nuestro ser y nuestro hacer (p. 67).

En este sentido, se debe asumir la responsabilidad social como el compromiso moral para desarrollar y ejercer la integridad ética, la formación para el entendimiento social, la sensibilidad estética, la idoneidad profesional, la solidaridad social y la conciencia ambiental dentro de la sociedad. Para Espinosa (ob. cit.):

La Responsabilidad Social es una respuesta de los ciudadanos hacia los problemas socio-económicos de la sociedad y un ingrediente básico para cualquier solución viable que estos puedan tener, pues sólo con una nueva cultura cívica los procesos sociales funcionarán eficientemente (p. 45).

En este aspecto, la responsabilidad social se presenta como una nueva ética ciudadana para actuar frente a los problemas colectivos, como una actitud de participación que va más allá de la

caridad, el asistencialismo o el paternalismo. Es una nueva forma de vivir en conjunto, donde las soluciones para el desarrollo provienen de la creatividad que nace del diálogo, del trabajo común y de la puesta en práctica de nuevas formas de participar, producir, actuar y existir. Otra opinión sobre la responsabilidad social es la manifestada por Elías (2006), quien expresa que ésta se fundamenta en tres actitudes:

(1) *Respeto*: actitud que acompaña a la justicia y se fundamenta en la dignidad del ser humano: todos los seres humanos merecen respeto por su misma condición de humanos, sin otro añadido. Esta actitud se expresa en el respeto a la dignidad, la tolerancia ante la diversidad, la veracidad y el diálogo. (2). *Justicia*: constante y perpetua voluntad de dar a cada uno lo que le corresponde. En sentido social, hace referencia a la solidaridad con los más débiles de la sociedad, a cuyo fin se procurará una cierta redistribución de cargas y ventajas de acuerdo a sus necesidades con el objeto de paliar y suprimir las desigualdades que son independientes de los

méritos y el esfuerzo personal o su contribución social. Se manifiesta especialmente a través de la equidad, la honestidad y la lealtad. (3). *Solidaridad*: actitud que lleva a descubrir las exigencias de la justicia, moviendo a las personas a actuar desinteresadamente, por amor.

El análisis precedente indica en su sentido original supone una adhesión, una ayuda al otro, especialmente en lo que respecta a sus necesidades, en el ámbito individual y social. Lleva a la comprensión, la cooperación y la confianza.

En resumen, estas actitudes buscan afianzar la conciencia cívica y el compromiso de los actores de la sociedad con sentido de pertenencia, para el logro de las metas propuestas y comprender su propia realidad y lograr transformarla, tratando con ello de afianzar valores humanos en la organización para que, el verdadero sentido de velar el uno por el otro no sea tergiversado.

Dentro del mismo contexto, se hace referencia a lo expresado por las

normas ISO 2600, citadas por Rojas (2008), en su apartado sobre la responsabilidad social:

La responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el ambiente, un comportamiento transparente y ético que: contribuye al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; toma en consideración las expectativas de sus partes interesadas; cumple con la legislación aplicable y es coherente con la normativa internacional de comportamiento; además, está integrada en toda la organización evidenciándose esto en la práctica de sus relaciones (p. 78).

Es así como la responsabilidad social, trata de acciones acordes al interés de la sociedad, al desarrollo sustentable, basadas en un comportamiento ético, legal, que cumplan con los tratados efectuados con la colectividad y todos los entes que la conforman. Lo interesante de la responsabilidad social, es el

rol preponderante de las personas como principales entes reguladores de todo esto y del poder que reside en los actores principales, es decir las personas.

En tal sentido, algunas afirmaciones se pueden exponer en relación a la importancia de la cultura en la organización y la relación existente entre ésta y la responsabilidad social en las instituciones educativas, Schreiner (2004) expresa que, "... subyace la necesidad de lograr un cambio duradero en la organización, así como mejorar la organización para facilitar los cambios" (p. 45); estos cambios deben ir en pro de la adquisición de nuevas habilidades para lograr mayor control de los recursos y el desarrollo integral de la organización, para la identificación de problemas y búsqueda de soluciones creativas mejorando con ello el trabajo individual y grupal estrategia visionaria de toda institución.

Ahora bien, el estudio de la cultura en el ámbito de las organizaciones, sigue constituyéndose en tema fascinante

de gran interés, especialmente desde los últimos cincuenta años, ya en los trabajos de Lewin, Lippit y White Schreiner, (ob.cit), quienes usaron los conceptos de clima y normas de grupo, para referirse al fenómeno de la cultura en las organizaciones, hacen referencia a los fenómenos culturales conceptualizándolos como normas de grupo, las costumbres y tradiciones de las organizaciones, desde el sentir de los miembros de las instituciones empresariales.

Expresan los citados autores, que “la gran práctica de cultura corporativa radica en la imagen que sobre ella erigió el fundador” (p. 98), es decir, la empresa verá reflejada en ella la personalidad de su creador, aunque con el tiempo puede quedar oculta a causa de los cambios llevados a cabo por los grupos o subgrupos de personas que la componen, los valores comunes de la organización forman el núcleo de su cultura, por ello la organización debe trabajar sobre estos valores comunes y proporcionar héroes modélicos y líderes a quien los demás intentarán imitar.

La responsabilidad social es la contribución activa y voluntaria de las organizaciones para el mejoramiento social, económico y ambiental. Incluye un conjunto de prácticas y gestión organizacional que persigue un nuevo equilibrio entre las dimensiones ética, social y ambiental. Así lo expresa Castroman (2006):

Ser socialmente responsables, no significa solamente acatar plenamente las obligaciones jurídicas, sino, ir más allá de su cumplimiento invirtiendo más en el capital humano, en el entorno y su relación con los involucrados en la organización para la construcción de una sociedad (p. 49).

En consecuencia, las organizaciones que emprenden este camino, deben hacerlo con conciencia, evitando cumplir solo aparentemente, es decir, motivar el comportamiento de sus participantes hacia el compromiso consciente y congruente de ética para cumplir íntegramente con la finalidad de las corporaciones, demostrando respeto

por los valores éticos, la gente, las comunidades, el ambiente para el bien común.

De allí que la importancia de enseñar responsabilidad social, desde el ámbito gerencial reside en que **es la nueva forma de gestión, por cuanto el mundo cambió, la forma de gerenciar sigue en constante transformación. Es necesario, que las organizaciones, se deslastren de la resistencia a los cambios gerenciales y busquen la manera de aceptar las nuevas realidades en este contexto, deben comprender el rol social que les compete, es decir que no sólo se responsabilicen con sus trabajadores y compañeros de trabajo, sino también con la sociedad en su conjunto. La responsabilidad social, es un mecanismo más para que los insertos en el hecho gerencial y los que la rodean retornen a la sociedad lo que ésta les ha brindado, es decir el lugar que merecen y la importancia que esto reviste para la permanencia en el tiempo.**

Es así como Castroman (op.cit), describe aspectos para hacer una organización socialmente responsable en una gerencia de ética, atender a los principios de liderazgo, tomar en consideración el desarrollo personal de los que hacen vida dentro de la organización.

De acuerdo con lo expuesto por el autor, la responsabilidad social procura las mejores prácticas para todos los involucrados en el proceso y en un concepto amplio que pueda abrir espacios de reflexión en miras a crear conciencia de su importancia y beneficio, implicando un cambio integral e invirtiendo los esfuerzos necesarios de manera voluntaria para buscar la calidad de todas las acciones.

Cultura Organizacional

Entre la capacidad de las organizaciones o instituciones y las características del entorno se establecen y replantean unas permanentes presiones para el cambio de las organizaciones. Las entidades humanas que no evolucionan y que no interactúan con sus contextos se arredran hasta

agotarse totalmente. Ya lo menciona Guedez (1998) cuando reflexiona sobre "...el entorno es una especie de mercado de oportunidades o de encrucijada de amenaza que reclama un esfuerzo estratégico de las organizaciones". Este planteamiento nos hace deliberar en que no se puede sobrevivir sin ejercer sintonía con el escenario en donde se despliega un empeño. Igualmente, todos estamos ante la situación de un cambio rápido en su ritmo porque las distancias que separan un logro de otro obedecen a una velocidad avasallante; este cambio es global en su extensión porque promueve una cobertura muy abierta y amplia. Estas características se expresan en la sociedad como un todo y también en las organizaciones. Ambos casos, promueven sorpresas

y avances, previsiones e imprevisiones, oportunidades propicias y limitaciones arriesgadas. Para lograr comprender estas reflexiones de lo antes mencionado, resulta apropiado recordar dos axiomas filosóficos: uno es de Heger y el otro de Sartre. El primero sostenía que las cosas cambian para subsistir, es decir para conservarse de otra manera. Sartre por su parte, valoraba la posibilidad de un cambio dentro del seno de una misma permanencia. Ambos enfoques, en el fondo coinciden con una idea que debemos subrayar; el cambio no necesariamente tiene que vincularse con rupturas y alteraciones bruscas y radicales. Más bien se inscribe en el sentido global de mejoramiento continuo radicales.



Figura 1. Cultura Organizacional.
Fuente: Medina (2017).

A su vez, todo esto nos lleva a aceptar que ningún cambio por oportuno e intenso que sea parece conducir a una estabilidad modificable. Definitivamente, el sentido de cambio circunstancial a los organismos vivos, sean estos biológicas o sociales.

Ya lo señalaba Berroteran (2013). En cuanto manifiesta que para gestionar el cambio exitosamente hay que inducir una mayor participación de la gente, al final de cuentas es ella la que puede hacer que el cambio ocurra y aunque se puede presentar resistencia, y de hecho se presenta casi siempre, ésta puede utilizarse para bien si se logra comprender por qué se presenta (p. 159).

En la mayoría de los casos, cuando se inician procesos de cambios el personal no es consultado,

Figura 2: Gestión del Cambio. Se se busca con él y cuáles fueron las motivaciones para emprenderlo, si esto es así ¿por qué sorprenderse cuando se presenta la resistencia? No sería más fácil si se informa de manera adecuada y suficiente el por qué, el cuándo, el cómo y se invita a la gente a formular sus apreciaciones al

respecto. Así no solo se puede disminuir la resistencia en cierto grado, sino que se motiva a la participación. Sin resistencia se corre el peligro de que un mal programa sea implementado y genere grandes pérdidas, la resistencia genera críticas y es posible que a través de ellas se encuentren correcciones a aspectos que tenían inconsistencias, así que no hay que tenerle miedo, más bien hay que verla como una aliada del cambio.

Gestión Organizacional

Según Berroteran (op.cit), la dinámica que caracteriza a las organizaciones actualmente exige cambios constantes, así como la revisión de los procesos administrativos, culturales, ideológicos, y políticas que pretenden conducirla por la dirección adecuada. El rol de los gerentes adquiere relevancia al percibir la urgencia por administrar organizaciones inmersas en entornos turbulentos, así como crear condiciones valiosas en la lucha identificándose con la misión y visión de la misma, trabajando de su gente

constante por alcanzar las metas trazadas. El éxito de una organización está ineludiblemente asociado al éxito

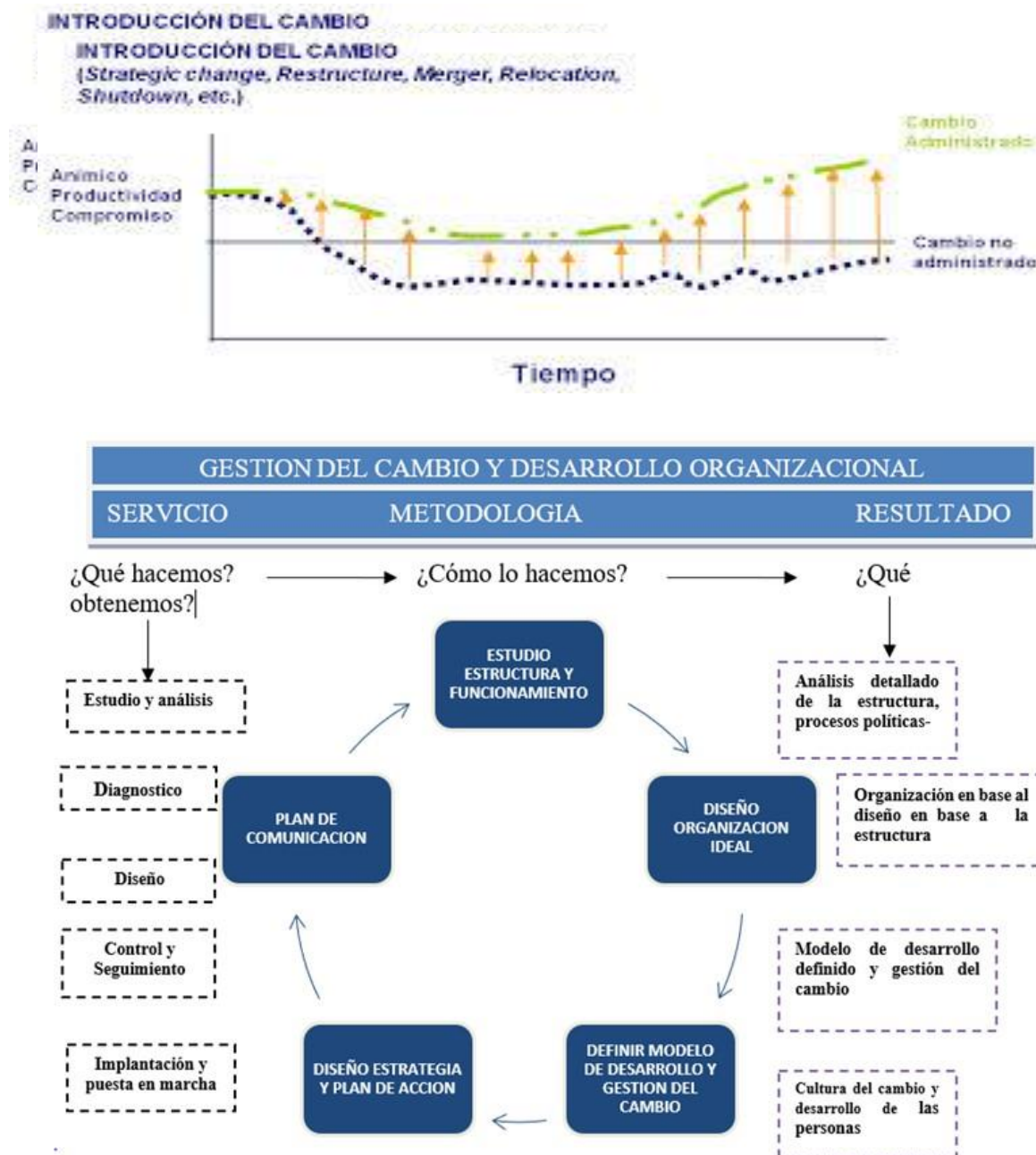


Figura 3. Gestión Organizacional.

Fuente: Rivas (2017).

Si los miembros de una organización adquieren compromisos, cooperando y no compitiendo en las actividades que desempeñan logran los intereses de todos y no sólo los intereses o metas de algunos. En la figura 3, se visualiza el gran reto de la gerencia actual es desarrollar exitosamente iniciativas empresariales bajo condiciones de innovación creciente, toma de decisiones de importante repercusión interpretativa, lo cual requiere de un gerente con formación científica, con capacidad de generación y desarrollo de nuevas ideas, relaciones ágiles y horizontales, de comunicación rápida y abierta, asimismo, la gerencia requiere estructuras de cooperación entre los miembros de la organización.

La Responsabilidad Social

Las transformaciones de las organizaciones de hoy tienen que estar focalizadas en la ética y la responsabilidad social. La institucionalización de la ética y la responsabilidad social empresarial hacia una nueva dimensión de la cultura organizacional correlaciona la

conveniencia de integrar lo económico y lo social. Esta dinámica introduce la conveniencia de repensar el diseño gerencial, cuyo propósito de la gerencia ha pasado de estar encargado de generar el máximo beneficio a los accionistas a un conjunto de esfuerzo humano que genere servicios, productos para añadir valor a la sociedad y los grupos de interés.

La Responsabilidad Social ofrece el plano normativo, la cultura refleja el plano reflexivo y la gestión reporta el plano práctico de la dinámica empresarial. Para Guédez (op.cit), es el ejercicio de la autonomía personal a favor de los otros, es la capacidad de aceptar las obligaciones derivadas de pertenecer a un grupo, organización, comunidad o sociedad; implica interés, la razón y el corazón en coincidencia con un propósito que trasciende al individualismo, se trata de una de las manifestaciones más significativas de la ética organizacional.

CONCLUSIONES

Las perspectivas planteadas en este documento, generó reflexiones inherentes a que las organizaciones, como los hombres, son del tamaño de los conocimientos que poseen, del entorno que perciben, de la altura que visualizan y de la pasión que encarnan. Esta aseveración permite comprender fácilmente que, así como las instituciones y hombres que solo alcanzan la dimensión de sus estructuras y de sus límites físicos. Igualmente, existen entidades y personas que trascienden esas restricciones y esos límites.

De lo anterior puede deducirse que toda organización viva es una organización en permanente reorganización, es decir, en constante regeneración. Parafraseando a *Gastón Bachelard* podríamos decir que una organización se forma reformándose. En otros términos: su dinámica es continuo recomienzo que, en lugar de asociarse a la imagen de “eterno retorno” en donde se repite un mismo surco, más bien, se vincula con movimiento espiral que se eleva y crece cada vez que pasa por encima

de su original punto de partida. En este orden, todo recomienzo encarna una nueva oportunidad para la innovación y el enriquecimiento de toda organización y de cada uno de quien la conforman.

En el marco de estas ideas tan gráficas, acogemos la expresión de Edgar Morín “Tiempo Circular”. Este concepto significa que todo tipo de vida, incluyendo desde luego al de las instituciones, es reiteración y recomienzo, regeneración, y redimensión, reimpulso y revitalización. En base a estas reflexiones encaja, con precisión, la tesis que sostiene que las organizaciones son la expresión de una perseverante reorganización, o dicho de otro modo, la organización se forma reformándose. Este trinio secuencial de reorganización-reforma-mejoramiento, en la que hemos insistido. Se ve sometida a una doble presión: por un lado, los factores de cambio que coadyuvan las dinámicas de un avance y, de otro, están los factores de resistencia que nunca faltan ni se aquietan. Ambos factores se mueven a partir de sus

potencialidades y estas se crecen en la medida que la vocación del cambio recoge fundamentos más sustantivos y trascendentes.

Igualmente, se considera que la responsabilidad social puede aportar al desarrollo de la sociedad en su conjunto, sin embargo, es un hecho que, si sus acciones se enmarcan en un contexto de desigualdad y exclusión, sin políticas públicas que aseguran la educación, la salud, el trabajo, entre otros aspectos importantes del quehacer social, su accionar se ve obstaculizado, ya que se impide producir con eficiencia. En este sentido el Estado y las organizaciones empresariales o instituciones son aliados, el primero por su rol estratégico en el diseño y puesta en práctica de los grandes lineamientos de políticas y, sobre todo, común promotor del dialogo social, convocante de diferentes sectores en pro del modelo de desarrollo consensuado y participativo y las organizaciones o instituciones por su parte, es un excelente aliado mediante la acción de responsabilidad social.

En nuestra opinión el mensaje de fondo subyace a estas imágenes es que tanto las organizaciones culturales, como los hombres que trabajan en ellas, están obligados a ver mucho más allá del dedo que intenta señalar hacia el sol. Pero, si todo esto fracasa, aun podremos repetir el apotegma de Nietzsche: “Afortunadamente tenemos el arte para no morir a causa de la verdad”.

REFERENCIAS

- Berroteran, A. (2013). **Las Organizaciones Sociales del Siglo XXI**. Profit Editorial México.
- Castroman, J. (2006). **La Responsabilidad Social: Un Análisis de la Situación Actual**. Academia de Ciencias Administrativas. Universidad Autónoma de San Luis. México.
- Drucker, P. (2002). **La Gerencia**. Buenos Aires: El Ateneo.
- Espinosa, S. (2000). **Responsabilidad social**. Administración. 6ª. Edición. México: Prentice Hall.
- Elías, A. (2006). **La Enseñanza y Responsabilidad Social en el Diseño**. Facultad de arquitectura y Diseño Universidad del Zulia Venezuela. I Congreso Latinoamericano de Enseñanza en Diseño. Universidad de Palermo.

- Guedez, V. (1998). **Gerencia, Cultura y Educación**. Fondo Editorial Tropykos CLACDEC, Caracas.
- Guzmán, J. (2004). **La Responsabilidad Social Empresarial. Ética y Valores Organizacionales**. Universidad de Valencia. España.
- Messina, G. (1997). **Socialización Política de los Niños en América Latina: Un Ensayo de Articulación Desde La Teoría**. Bogotá: UNICEF/Ariel.
- Rojas, O. (2008). Normas ISO 2600. **Responsabilidad Social**. Cooperación de Red EuroAmericana para el desarrollo.
- Schein, E. (2002). **La Cultura en las Organizaciones Empresariales**. Estudios sobre las culturas contemporáneas. Universidad de Camagüey. Camagüey.
- Schein, E. (2004). **Psicología de la Organización**. México Prentice.
- Schreiner, C. (2004, junio). **Análisis de Clima Laboral de Ford**. Tesis Licenciatura. Ciencias de la Comunicación. Departamento de Ciencias de la Comunicación, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de las Américas Puebla