



JORGE IVAN JURADO SALGADO

La Organización: Hecho Social y Compromiso Productivo

Abstract

Organization are social facts, society legitimates them and has a social purpose. People find into the organizations a living space for their personal, social, professional and managerial development. Then those will influence the management environment through productive acting.

Through Organizations it is possible to generate cooperation and help relationships, with other organizations of public or private nature, to the development of innovation and competent process.

Organization should develop in its members productive abilities; they (the people) must contribute with their ideas to its growth and permanence into the business world.

Management is the social practice, which makes possible the enterprise development.

The topics of this article are:

1. Organizations (enterprises) are social facts.
 2. Management is the social practice in enterprises.
-

El complejo mundo de las relaciones del hombre con el hombre, con la naturaleza, con el poder, con la producción y con su trascendencia, lo vincula a una serie de organizaciones donde busca la respuesta a la multitud de interrogantes que su existencia le formula cada día.

La familia, la comunidad y la sociedad son espacios que brindan al individuo la primera posibilidad de acercarse a diversos eventos, con patrones que le permitirán comprenderlos desde una lógica pragmática, permeada por el bagaje cultural que estas organizaciones han construido.

En el proceso de crecimiento y desarrollo intervienen una serie de organizaciones, que estando dentro de la sociedad, son las encargadas de interpretar, sistematizar y sobre todo de comunicar lo mejor de la cultura a las nuevas generaciones. Aquí se ubican las instituciones educativas a todo nivel y las empresas creadas para responder a deseos individuales o grupales. En la búsqueda permanente de alternativas que dignifiquen la vida de los hombres y las mujeres en este mundo, la educación, en un espacio racional les permite acceder al conocimiento, utilizarlo en su provecho y participar en la construcción de escenarios en los cuales es posible alcanzar ideales de trascendencia.



La historia está determinada por construcciones teóricas, conceptuales y empíricas alcanzadas a través del camino recorrido en la vida familiar y social, apoyado en la educación como espacio que permite la comprensión de la cultura universal desde el ámbito individual y local; Además de haber tenido contacto con otras organizaciones diseñadas con fines específicos.

En ese entorno de relaciones, existen un sinnúmero de organizaciones que fueron creadas para responder a necesidades surgidas entre las personas con la naturaleza, con los grupos sociales, con el desarrollo, con la protección, con el progreso, con la ciencia y la tecnología, entre otros.

El bagaje cultural y la interpretación que la educación hace de los hechos organizacionales influyen directamente en la comprensión que de estos fenómenos, construyen los diferentes grupos sociales, los modelos de construcción y diseño aceptados, y su pertinencia en la consolidación e integración social.

Estas organizaciones creadas para responder a un deseo social son *“lógica consecuencia del descubrimiento de la capacidad intelectual del ser humano y en especial del enfoque promulgado por el racionalismo constructivista... y no cabe ciertamente negar que constituye el más inteligente y eficaz medio de conseguir determinados, conocidos y previsibles resultados”*. (Hayek, 1985:106)

La participación de las personas en su entorno social desde una visión crítica, exige cada vez una actitud comprometida con su desarrollo personal, comunitario y global, mediante el diseño de propuestas de intervención acordes con la realidad y con las perspectivas que desde la gestión son viables. *“Las organizaciones son unidades planeadas, estructuradas deliberadamente para la consecución de fines específicos, prescindiendo totalmente de las otras organizaciones sociales”*. (Etzioni, 1965)

Las organizaciones, siendo la respuesta a un deseo social, se convierten en un

hecho social que responde a exigencias históricas determinadas, sustentadas en referentes teóricos, administrativos y organizacionales, que garantizan su pertinencia y posibilitan su consolidación en un escenario macroorganizacional definido.

La estructuración de conceptos como mercado, capitalismo y liberalismo económico, son posibles, gracias a las interacciones resultantes de organizaciones, que actuando en coherencia con variables macro, fruto de procesos políticos y económicos mundiales, puestos como puntos de referencia a las organizaciones en particular, determinan caracterizaciones globales.

Para desarrollar el debate en lo referente a las organizaciones y su desarrollo buscando productividad, es necesario abordar elementos teóricos y conceptuales sobre la organización como un hecho social y administrativo, que se manifiesta mediante actuaciones productivas.

Las organizaciones son hechos sociales legitimados por la sociedad en su conjunto, y buscan un fin social *“porque toda organización se crea para proporcionar a la sociedad unos bienes, en virtud de los cuales queda legitimada su existencia ante la sociedad... las organizaciones han de proporcionar unos bienes a la sociedad para ser aceptados por ella. Y, lógicamente, en el caso de que no los produzcan, la sociedad tiene derecho a reclamárselos y por último, a deslegitimarlas”*. (A. Cortina, 2000: 22)

Las organizaciones se gestan y se estructuran al interior de la sociedad, se alimentan de las interacciones entre los individuos y sus características corporativas están determinadas en gran medida, por el entorno en el cual se desarrollan.

Lo anterior no implica que las organizaciones puedan ser intervenidas con propuestas que reconociendo el ámbito específico, respondan a sociedades universales y reciban de éstas su legitimación.

La organización como hecho social *“es un*



sistema social, es decir, un conjunto de personas con una característica identificable más un conjunto de relaciones establecidas entre estas personas mediante la interacción". (T. Caplow, 1964)

En la propuesta de Caplow, se destaca además de la existencia de un grupo de personas, la interacción que se genera alrededor de aspectos como los objetivos y los medios para alcanzarlos, reflejado en la identidad colectiva.

La utilización de la palabra social no debe ser tomada como la suma de voluntades de los individuos; tampoco, como la asistencia a una serie de actividades sin sentido cooperativo. La esencia de lo social radica en la capacidad de contribuir consciente y solidariamente en la construcción de un entramado de relaciones e interacciones en la búsqueda de la legitimación social, con un profundo sentido ético y de responsabilidad social.

Pero la conformación de lo social, requiere *"la coordinación racional de las actividades de un número de personas para el logro de algún propósito u objetivo explícito y común, a través de la división del trabajo y de funciones, y a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad". (Schein, 1965)*

La construcción de una realidad organizacional compromete al grupo de individuos, quienes con una visión concreta, buscan en la administración referentes empíricos y teóricos que la hagan viable, garanticen su permanencia y cumpla su objeto social.

"Las organizaciones no surgen de forma autónoma e independiente, ellas por el contrario son la expresión de determinadas formas de relación entre los hombres, formas de relación que corresponden a un período histórico en donde las relaciones de producción tienen un cierto y específico desarrollo". (Bustamante, 1993: 38)

La existencia de las organizaciones en un contexto determinado está influenciada por una serie de factores que la caracterizan, la dinamizan y, en algunas ocasiones por

desconocerlos, entorpecen su desarrollo.

Por estar ubicadas geográfica, temporal y demográficamente en un espacio determinado, la influencia del Estado con sus políticas de coerción y poder, la producción y su relación con la riqueza y los medios empleados, la cultura como modo de vida que determina usos y costumbres, la educación y los referentes utilizados para acercar a los individuos al conocimiento y a la cultura, las tendencias tecnológicas y de desarrollo, las formas de hacer negocios a través de medios informáticos y las necesidades sentidas de pertenecer a cadenas de empresas, determinan en las organizaciones comportamientos especiales, con impacto en el entorno y reconocidos por el grupo social que las percibe.

"Las organizaciones no son sistemas cerrados: evolucionan en un medio determinado con el cual intercambian más o menos intensamente". (Chevallier, 1983:28)

Teniendo en cuenta la naturaleza social de la organización y la complejidad de las relaciones que se suscitan al interior de éstas, deben ser *"comprendidas voluntariamente como un sistema abierto, en comunicación con un ambiente dotado de características específicas, y enfrentada por ello a un doble problema de ajuste, puesto que debe satisfacer dos clases de exigencias a la larga contradictorias: unas de orden interno y otras que emanan del ambiente". (Chevallier, 1983:29)*

La dinámica social con todas sus implicaciones sociales, económicas, políticas, ambientales y éticas, constituyen el fundamento sobre el cual se gestan y consolidan las organizaciones, pero esto no implica la incorporación de prácticas, códigos y vicios, asumidos en la vida social como consecuencia del deterioro de los principios y el surgimiento de referentes, que privilegian el individualismo y supeditan los fines validando cualquier medio empleado.

El rol de las organizaciones en el medio social *"apunta a una concertación sector privado-trabajadores-sector estatal, que nos lleva a algo así como un sistema so-*



cial renovado en el cual se inscribirían las relaciones de subordinación en el interior de las organizaciones como también las relaciones de estos actores con la función pública". (Domínguez, 1995: 10)

La percepción de la realidad organizacional en el mundo obedece a patrones y códigos construidos con aportes de la sociología, el derecho, la administración pública y la economía, lo que ha dificultado una comprensión integral de los fenómenos y ha dejado en manos de estos campos del saber las interpretaciones de acuerdo con su ángulo de visión.

La sociología ha buscado las explicaciones del concepto organización en la dinámica de la sociedad, comparando su naturaleza con la de entidades sociales como la familia, la comunidad, las iglesias, los ejércitos y las tribus, las que asumen tipos de poder y de autoridad coherentes con los principios aceptados y validados socialmente.

El derecho ha marcado en las organizaciones un comportamiento jurídico, sustentado en la necesidad de legislar sobre todas las actividades y situaciones que se presentan o pueden presentarse. Este enfoque ha contribuido a fortalecer la preocupación por hacer normas, actualizarlas y posibilitar el conocimiento para que todos las conozcan y las cumplan. Es una realidad plagada de normas, en donde la razón, la da la norma.

La administración pública ha aportado a las organizaciones una constante preocupación por hacer cumplir las normas, no importando en muchas ocasiones, el medio. Son la coerción y la fuerza los mecanismos empleados para que las funciones se cumplan. Divide las organizaciones en dos esferas bien diferenciadas la administración y los trabajadores. Tiene un sustento jurídico que valida las actuaciones.

La economía, *"tradicionalmente se ha ocupado de la producción y distribución de bienes para satisfacer necesidades humanas; ha centrado su acción en el comportamiento del mercado, en la dinámica*

de las transacciones comerciales, el de la productividad, en el crecimiento económico y en la riqueza entre otros aspectos" (Jurado, 1998)

La reflexión en las organizaciones adquiere sentido cuando se convierten en objeto de estudio, son una realidad objetiva y se constituyen en un medio indispensable para alcanzar el desarrollo de las personas. *"Sin una organización no es posible que el hombre cree, artificialmente algo"*. (Mendoza, 1985: 25)

Es en este sentido que se define la organización como un hecho social, en el cual, es posible encontrar espacios para el desarrollo personal, social, profesional y corporativo, para impactar el medio empresarial mediante actuaciones productivas.

Siendo la organización un hecho social, su existencia en la sociedad es un acto libre donde la conciencia creativa y comprometida de un individuo o grupo de individuos, responde a una exigencia social mediante una propuesta concreta inspirada en principios que garanticen la convivencia, el desarrollo equilibrado y la sana competencia.

Es evidente, que un hecho social requiere de personas que asuman la responsabilidad de ejercer sobre los demás funciones de naturaleza directiva, puesto que no se concibe organización sin gobierno, ni gobierno sin organización.

La naturaleza del *"gobierno de las personas apunta a permitir al dirigente desarrollar en cada situación una comprensión precisa de las características específicas del contexto en el cual se encuentra y de los rasgos únicos de las personas con las cuales se debe entrar en relación"*¹. (Chanlat, A. 1985)

La gestión en las organizaciones adquiere la dimensión de un *"hecho administrativo"*. (Chevallier, 1983:25), comprometido en el proyecto de hacer viable y realizable la visión de los creadores de la organización.

Los administradores, como los encarga-



dos de hacer gestión encuentran en los medios puestos a su disposición la excusa para entablar diálogos, que permitan obtener compromisos individuales para lograr el fin social, generando un ambiente propicio para desarrollar competencias productivas en un colectivo de individuos.

Es tener en cuenta que las *“organizaciones son interacciones humanas entre individuos y grupos con las estructuras tecnoeconómicas, funcionales y de autoridad, en las que están dispuestos de manera previamente determinada para alcanzar fines concretos”*. (F. López, 1999:36)

Como la práctica de la administración no es un proceso separado de la dinámica social, se corre el riesgo de estar reproduciendo modelos sustentados en los valores de la sociedad con una lógica de poder y de dominación, que trasciende el sentido del hombre y su realización. Es de común ocurrencia encontrar prácticas de gestión que reproducen modelos cada vez más difundidos, donde las organizaciones son los medios, y la gestión, se convierte en el instrumento para responder a exigencias ajenas a la realidad social particular, generando riqueza para otros y destruyendo el capital humano e intelectual de las organizaciones.

El capital humano es un concepto de reciente inclusión en la dinámica de las organizaciones y es considerado como los *“atributos de la población que son valiosos y que pueden ser aumentados con la inversión apropiada”*. (Schultz, 1981)

“De esta forma el capital humano se puede ver como todas las habilidades tanto innatas como adquiridas que posee el ser humano que tienen un valor para las organizaciones”. (Azuara, 1999: 21)

“...Para analizar una empresa ya no es suficiente considerar sólo las cifras de estados financieros, el beneficio neto o el capital propio. Es necesario mirar más allá de los valores tangibles, descubriendo aquellos valores ocultos o tácitos que constituyen el Capital Intelectual de una compañía y que serán los que determinarán su futuro. Es difícil evaluar con exacti-

tud las cifras del Capital Intelectual e integrarlas en las del balance, pero el objetivo de Bankinter es desarrollar una gestión sistemática de estos activos no financieros, para que sean motor de crecimiento y renovación continuos de la empresa...”. (Bankinter, 1998)

La productividad reclama un espacio de acción donde la relación organización-gestión-sociedad, determine las potencialidades humanas, materiales, naturales y financieras, y las empresas encuentren la forma de representar efectivamente los intereses y los ideales de una sociedad que reclama nuevas propuestas de desarrollo.

La productividad desde esta perspectiva, se convierte en una obligación ética de las organizaciones que se manifiesta en el compromiso social con el crecimiento de los individuos, lo que redundará en la consolidación de una propuesta con pertinencia social y enmarcada dentro de las aspiraciones de la responsabilidad social. *“Responsabilidad Social es el compromiso que tiene la empresa de contribuir con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad en general”*. (C. Jaramillo y J.A. Angel, 1995:60)

La productividad no es ajena a la naturaleza del hombre, es un reto de desarrollo sustentado en las potencialidades humanas y organizacionales, y la garantía del fortalecimiento de la identidad nacional.

La productividad no es un fin en si misma, es la razón de ser de las organizaciones y su punto de partida es el reconocimiento de las sus capacidades. *“Capacidad Directiva, Capacidad Competitiva, Capacidad Financiera, Capacidad Tecnológica y Capacidad de Talento Humano”*. (Serna, 2000:33)

Reconocidas las anteriores, la gestión de la organización se orientará al desarrollo de habilidades que concreten las capacidades. La búsqueda de los mecanismos para alcanzar los objetivos será el propósito de todos los miembros y el compromiso será la garantía ética de un hecho so-



cial productivo.

Los indicadores de gestión darán cuenta de un desarrollo de habilidades en lo que respecta al espacio interno de la organización, y permitirán corroborar la legitimación social mediante la validación externa del impacto generado.

Las organizaciones que asumen la productividad como un compromiso ético, reconocen su papel en la construcción de un mundo empresarial comprometido con el progreso y no desconocen los retos que la globalización les presenta; al contrario, de manera crítica capitalizan las posibilidades y se consolidan en la búsqueda de su permanencia.

El desarrollo de habilidades productivas innovadoras, ubica la organización en un plano donde es posible generar relaciones de cooperación y apoyo, con otras organizaciones, ya sea, de naturaleza pública o privada, que han alcanzado desarrollos similares y encuentran en las alianzas innumerables frentes de competitividad.

Los altos niveles de desconfianza generados en los diferentes espacios sociales, han condenado a individuos y por lo tanto a organizaciones, a encerrarse en sí mismos, y a descalificar las realizaciones de los otros mediante actuaciones enmarcadas en procedimientos de competencia, encausados a desestabilizar y a debilitar en un espacio productivo particular.

Un escenario donde la productividad sea un compromiso ético, demanda la participación de todos los actores sociales para garantizar el respeto por los derechos y hacer realidad los valores asumidos como legítimos por la sociedad.

“Un Estado que sea garante de derechos pero que no permita que se eludan deberes y obligaciones. Un Estado que no tema la dispersión del poder hacia arriba y hacia abajo. Dispersar la soberanía por arriba significa globalizar la política. Esto es, empezar a imaginar controles que hagan frente a los procesos globalizadores eco-

nómicos y mediáticos. El hecho de vivir en una sociedad llamada del conocimiento o de la información debería poder aprovecharse para avanzar hacia ese gobierno mundial que Kant proponía en la paz perpetua” (V. Camps, 2000: 3)

La intervención del estado como generador de políticas de negocios donde las actuaciones civiles éticamente reconocidas sean garantizadas, dará seguridad a los intercambios y manifestará el sentir de una sociedad, que cada día cuestiona el papel del estado y lo siente débil en la legitimación de los actos de negocios.

Las Instituciones de Educación Superior como generadoras de reflexiones en torno al conocimiento y su papel en la construcción de nuevos espacios, deben asumir su responsabilidad productiva en la formación de profesionales comprometidos éticamente con el desarrollo personal, insumo sin el cual, es imposible hablar de desarrollo social y por lo tanto organizacional.

La formación tendrá que encaminarse hacia el desarrollo de habilidades para ser competentes a la hora de participar en las organizaciones, sin importar su rol dentro de éstas.

Las Empresas que se han sostenido en el complejo mundo de los negocios, deberán determinar nuevamente su legitimidad social, para sustentar su código ético y validar sus procesos productivos. Darán cuenta de las habilidades productivas desarrolladas y su impacto en la participación en un entramado de negocios locales, regionales e internacionales.

Desde la teoría organizacional es necesario profundizar la concepción del hombre en las organizaciones. Sustentar la Organización como un hecho social implica volver a las *“dimensiones olvidadas: la naturaleza genérica y singular del ser humano; su carácter activo y reflexivo; el uso de la palabra; la vida afectiva; la producción simbólica; la concepción espacio-temporal; la alteridad como proceso de construcción del individuo”* (A. Zapata, 1995:6)

De la misma manera la Gestión, en este



contexto, encuentra un objeto concreto de manipulación sobre el cual es posible generar modelos y tecnologías, acordes a la naturaleza de las organizaciones y especialmente, teniendo en cuenta las particularidades, generar un pensamiento administrativo que dé respuesta a las inquietudes de los colombianos.

El gobierno de las organizaciones en nuestro medio ha sido influenciado por corrientes administrativas gestadas en naciones, donde las dinámicas de crecimiento y los resultados obtenidos, son atribuidos a ciertas prácticas de gestión, que en ese entorno particular han tenido éxito.

Ante la carencia de propuestas que aporten elementos teóricos y empíricos en la identificación del enfoque que permita un desarrollo sustentado de las organizaciones como hecho social, la aplicación de tecnologías administrativas foráneas sin ningún examen crítico, han debilitado la intervención de éstas en la estructuración de un espacio definido de negocios donde la responsabilidad corporativa sea garantía suficiente de participación, y la defensa de los derechos sectoriales y gremiales, sea legitimada convirtiéndose en un fundamento de competitividad nacional.

Lograr organizaciones productivas, implica actuaciones productivas e intervenciones administrativas comprometidas con el individuo, la sociedad y el mundo.

La gestión se sustentará en referentes teóricos que iluminen las intervenciones desde propuestas administrativas, contrastadas con las construcciones específicas que sobre organizaciones, cultura y desarrollo han construido los grupos humanos objeto del proyecto.

La organización como hecho social, recoge los ideales de Hegel en lo pertinente a la consolidación de sociedad civil. Además, se convierte en espacio donde convergen los distintos actores sociales, buscando participación, realización y cohesión. Es realidad concreta, con propósitos sociales y productivos, lo que implica actuaciones administrativas pertinentes y legítimas.

REFERENCIAS

AKTOUF, Omar. *La Administración: Entre Tradición y Renovación*. 2ª ed. Cali: Universidad del Valle, 1998.

AKTOUF, Omar. *Administración y Pedagogía*. 1ª ed.. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT., 2000

ANGEL, Juan A. y JARAMILLO, Constanza. *Responsabilidad social empresarial en Colombia: resultados de una investigación*. *En: Empresa Privada y Responsabilidad Social*. Olga Lucía Toro y Germán Rey, Editores. 1ª edición, Santafé de Bogotá: Utópica Editores, 1996.

ARIAS, Fernando. *Introducción a la Técnica de Investigación en Ciencias de la Administración y del Comportamiento*. 3ª ed., Méjico: Trillas, 1978.

AZUARA, Pedro E. *El Capital Intelectual de las Organizaciones: conceptos básicos y su aplicabilidad*. *En: Revista Hitos de Ciencias Económico-administrativas*. Villahermosa, Méj.: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Año 5, No. 13, septiembre-diciembre de 1999.

BUSTAMANTE Y., Hernán. *Consideraciones Generales acerca del Método para Investigación en Administración*. *Memorias III Encuentro Nacional de Investigadores en Administración*. Medellín: Universidad de Antioquia, 1993.

CAPLOW, T. *Principles of Organizations*. Citado por Johansen Bertoglio., Oscar *En: Anatomía de la Empresa*. 1ª edición 1ª reimpresión. Méjico D.F.: Limusa Editores, 1992.

CORTINA, Adela. *Ética de la Empresa*. 4ª edición, Barcelona: Editorial Trotta, 2000.

CHAVALLIER, Jacques y LOSCHAK, Daniel. *La Ciencia Administrativa*. Traducción de José Barrales V. Instituto Nacional



- de Administración Pública. Méjico DF: Fondo de Cultura Económica, 1983.
- CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. 5ª ed. Méjico: Mc Graw Hill, 2000
- DÁVILA, Carlos. Teorías Organizacionales y Administrativas. Enfoque Crítico. Santa Fe de Bogotá: Editorial Compres Ltda., 1997
- DEL CASTILLO, Mancebo. El Administrador y su Entorno dentro de la Administración. 3ª reimpresión. Méjico: Editorial Limusa. Grupo Noriega Editores, 1999
- DRUCKER, Peter. Gerencia para el Futuro. Santa Fe de Bogotá: Editorial Norma., 1993
- DUBRIN, Andrew J. Fundamentos de Administración. 5ª ed.. Méjico: R&D. Servicios Editoriales, 2000
- ETZIONI, Amitai. Organizaciones Modernas. Citado por Oscar Johansen B. En: Anatomía de la Empresa. 1ª edición 1ª reimpresión. Méjico D.F.: Editorial Limusa, 1992
- FIERRO MARTÍNEZ., Ángel María. Diagnóstico Empresarial. 1ª ed. Neiva, Col.: Otero Impresiones, Editorial Universidad Surcolombiana., 1996
- GEORGE, Claude Jr. Historia del Pensamiento Administrativo. Méjico: Prentice Hall., 1974
- GOODSTERN, Leonard D. y Otros. Planeación Estratégica Aplicada. Santa Fe de Bogotá: Mc Graw Hill, 2000
- HERNÁNDEZ y RODRÍGUEZ, Sergio. Introducción a la Administración: Un Enfoque Teórico-Práctico. 2ª ed. Méjico: Mc Graw Hill, 1994
- GUZMÁN NOGALES., Arcadio José. (Compilador). Entorno Organizacional. Santiago de Cali: Unidad de Artes Gráficas, Facultad de Humanidades Universidad del Valle, 1998.
- HAYEK, Frederich. Derecho, Legislación y Libertad. Citado por Francisco López. En: La Administración como Sistema Gnoseológico en Búsqueda de un Objeto de Estudio. En: Revista EAFIT N° 113, Medellín: Universidad EAFIT, Enero-marzo de 1999.
- JOHANSENN BERTOGLIO, Oscar. Anatomía de la Empresa. 1ª edición 1ª reimpresión. Méjico D.F.: Editorial Limusa, 1992
- JURADO S., Jorge Iván. La Solidaridad, un reto para el Administrador de Empresas. Documento de Trabajo. Manizales: FUNLAM, 1998.
- KLIKSBORG, Bernardo. Del Pensamiento Organizativo del Taylorismo a la Teoría de la Organización. La Administración Científica en Discusión. Méjico: Paidós, 1985
- LÓPEZ, Francisco. La Administración como Sistema Gnoseológico en Búsqueda de un Objeto de Estudio. En: Revista EAFIT N° 113, Medellín: Universidad EAFIT, enero-marzo de 1999.
- MENDOZA G. José María. Epistemología y Administración. Barranquilla: Universidad del Norte, 1985.
- MORGAN, Gareth. Imágenes de la Organización. México: Ediciones Alfaomega, S. A., 1991
- NOER, David M. El Cambio en las Organizaciones. Méjico: Prentice Hall, 1997
- PFEFFER, Jeffrey (1987) Organización y Teoría de la Organización. Vol. VI, Buenos Aires: Paidós, 1979
- RODRÍGUEZ BECERRA, Manuel, DÁVILADE GUEVARA, Carlos y ROMERO ORTIZ, Luis Ernesto. Santa Fe de Bogotá: Tercer Mundo Editores, Universidad de los Andes, 1992.



SENGE, Peter. La Quinta Disciplina. Barcelona: Granica, 1995

SENGE, Peter. La Danza del Cambio. Santa Fe de Bogotá: Editorial Norma, 2000

SERNA GÓMEZ, Humberto. Gerencia Estratégica. 7ª ed. Bogotá: 3R Editores, 2000

STEPHAN P. Robbins y DE CENZO, David A. Fundamentos de Administración. 1ª ed. Méjico: Prentice Hall. Hispanoamericana S.A., 1996.

SCHEIN, E.H. Organizational Psychology. Citado por JOHANSENN BERTOGLIO., Oscar. En: Anatomía de la Empresa. 1ª edición 1ª reimpresión. Méjico D.F.: Editorial Limusa, 1992

SCHULTZ, Theodore. "Investing in People: The economics of Population Quality". Citado por Pedro Azuara En: El Capital Intelectual de las Organizaciones. En: Revista Hitos de Ciencias Económico-administrativas Año 5; No. 13. Villahermosa, Méj.: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, septiembre-diciembre de 1999.

SERNA G., Humberto. Gerencia Estratégica. 7ª edición, Santa Fe de Bogotá: 3R Editores, 2000

ZAPATA D., Alvaro. La Escuela de Montreal: Sobrehumanismo y Gestión. Cuadernos de Administración, N° 20 Santiago de Cali: Universidad del Valle, mayo de 1995.

Otras Fuentes

BANKINTER, Capital Intelectual. En: www.bankinter.es/ibanco/memori96/capintel/capitel.htm.

CAMPS, Victoria. «Lo Público viene del Pueblo» En: www.colombia2000.org/memorias/lopublico/camps/p1.htm

Notas

¹ CHANLAT A. y DUFOUR., M. Les sciences de la vie et la gestion. En: "la rupture entre L'entreprise et les hommes", Montreal: Editions Québec-Amérique. Traducido En: Cuadernos de Administración N° 14, Santiago de Cali: Universidad del Valle, Enero de 1988, páginas 26-33.





Resumen

Las Organizaciones son hechos sociales legitimados por la sociedad en su conjunto y buscan un fin social. Las organizaciones se gestan y se estructuran al interior de la sociedad, se alimentan de las interacciones entre los individuos y sus características corporativas están determinadas en gran medida, por el entorno en el cual se desarrollan.

La construcción de una realidad organizacional compromete al grupo de individuos, quienes con una visión concreta buscan en la administración referentes empíricos y teóricos que hagan viable, garanticen su permanencia y cumplan su objeto social.

La organización como hecho social, en el cual es posible encontrar espacios para el desarrollo personal, social, profesional y corporativo, para impactar el medio empresarial mediante actuaciones productivas.

La productividad es un reto de desarrollo sustentado en las potencialidades humanas y organizacionales, y la garantía del fortalecimiento de la identidad nacional.

Un escenario donde la productividad sea un compromiso ético, demanda la participación de todos los actores sociales para garantizar el respeto por los derechos y hacer realidad los valores asumidos como legítimos por la sociedad.

Lograr Organizaciones productivas, implica actuaciones productivas e intervenciones administrativas comprometidas con el individuo, la sociedad y el mundo.



Jorge Iván Jurado Salgado es Administrador de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia (Manizales); Magister en Ciencias de la Educación Superior del convenio Universidad de Manizales-Universidad de la Habana. Profesor de Pregrado, Especialización y Maestría en áreas de Teoría Administrativa e Investigación. Profesor de tiempo completo y Coordinador del Programa de Educación Abierta y a Distancia en la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad de Manizales; Catedrático de la Fundación Universitaria Luis Amigó y docente ocasional de la Universidad Nacional.

Su producción escrita, en la cual destaca su ensayo “Educación Abierta y a Distancia: Aproximaciones Conceptuales”, ha estado orientada hacia la visión disciplinal de la Administración, las relaciones organizacionales y la confianza en el desarrollo de las organizaciones. e-mail: jjjusa@007mundo.com
