

De acuerdo con la LEY FEDERAL DEL DERECHO DE AUTOR  
Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 1996.  
México.

## Capítulo II De la Limitación a los Derechos Patrimoniales

### Artículo 148.-

*Las obras literarias y artísticas ya divulgadas podrán utilizarse, siempre que no se afecte la explotación normal de la obra, sin autorización del titular del derecho patrimonial y sin remuneración, citando invariablemente la fuente y sin alterar la obra, sólo en los siguientes casos:*

I. Cita de textos, siempre que la cantidad tomada no pueda considerarse como una reproducción simulada y sustancial del contenido de la obra;

II. Reproducción de artículos, fotografías, ilustraciones y comentarios referentes a acontecimientos de actualidad, publicados por la prensa o difundidos por la radio o la televisión, o cualquier otro medio de difusión, si esto no hubiere sido expresamente prohibido por el titular del derecho;

III. Reproducción de partes de la obra, para la crítica e investigación científica, literaria o artística;

IV. Reproducción por una sola vez, y en un sólo ejemplar, de una obra literaria o artística, para uso personal y privada de quien la hace y sin fines de lucro. Las personas morales no podrán valerse de lo dispuesto en esta fracción salvo que se trate de una institución educativa, de investigación, o que no esté dedicada a actividades mercantiles;

V. Reproducción de una sola copia, por parte de un archivo o biblioteca, por razones de seguridad y preservación, y que se encuentre agotada, descatalogada y en peligro de desaparecer.

Si usted es el autor de la obra y no desea que sea visualizada a través de este medio, favor de notificarlo por escrito a:

Universidad Autónoma de Nayarit. Dirección de Desarrollo Bibliotecario. Edificio de la Biblioteca Magna. Ciudad de la Cultura Amado Nervo s/n. Col. Los Fresnos. CP. 63190. Tepic, Nayarit.

O bien vía correo electrónico a: [ddb@uan.edu.mx](mailto:ddb@uan.edu.mx)

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT**

**ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**



**Las Organizaciones Sociales y su devenir en la  
Universidad Autónoma de Nayarit**

Que presenta:

Aurora María Hernández Filippini

Para obtener el Grado de:

Maestría en Educación Superior

**Tepic, Nayarit; enero de 2011**

# **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT**

**ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**



**Las Organizaciones Sociales y su devenir en la Universidad  
Autónoma de Nayarit**

Que presenta:

Aurora María Hernández Filippini

Para Obtener el Grado de:

Maestría en Educación Superior

Director de Tesis:

Dr. José Salvador Zepeda López

**Tepic, Nayarit; enero de 2011.**

## AGRADECIMIENTOS

La redacción de este trabajo es producto de las relaciones de convivencia con las personas como los autores, profesores, facilitadores, amigos, compañeros de trabajo, lectores e informantes que marcan su elaboración y exigencias requeridas para su realización, una investigación modesta, con imprecisiones pero rica en experiencias que fueron quedando en mi zona de desarrollo próximo, para dar paso a una nueva discusión sobre las organizaciones en la Universidad.

Debo mencionar en primer lugar, a quien me ha acompañado los últimos veinte años de mi vida, a mi esposo Oscar Fernando, que me ha ayudado en mi formación y transformación como mejor persona y compañera, con paciencia y comprensión.

A mis hijos Fernando Emigdio y Nicole Fernanda, por su amor y alegría fecunda, que con singular frescura embellecen la cotidianidad de mi vida.

A mis padres, Emigdio y Delia, porque sin mucho pensar, les agradezco lo que soy.

A mis amigos, hermanos y hermanas a quienes siempre les expreso mi admiración y respeto.

A mis compañeros cercanos: Cristi, Juan, José Luis, Dora Aidé, Francia, Vianey, Mariano, Pedro, Abraham y Victor por regalarme la oportunidad de volver a compartir espacios de juventud y de aprendizaje.

A mis queridos maestros y maestras por su generosidad y calidad como personas.

A Salvador Zepeda, por la oportunidad que me ha brindado para transitar en su nuevo proyecto de investigación.

A mis lectores: Maribel Real, Norma Galván, María del Refugio Navarro y Salvador Vázquez que con el aporte de sus análisis y críticas, me posibilitaron el ordenamiento de este trabajo.

A Eduardo, Nubia, Geña y mis valiosos informantes, a quienes agradezco que me devolvieran la confianza para continuar con la investigación, no obstante las adversidades... gracias.

No quisiera concluir, sin dejar constancia de los apoyos recibidos por la UAN, institución a la que debo mi formación y donde he tenido la oportunidad de contar con el respaldo de Omar Wicab Gutiérrez, Porfirio López Lugo, Admed Barrera Aguilar, Enedina Heredia, Juan Carlos Plascencia Flores, Guillermo Ramírez Ramírez, Marcela Luna López y Juan López Salazar.

A todos y todas por su amistad y confianza, siempre gracias.

## **RESUMEN**

La presente investigación constituye un intento de plantear los principales problemas que enfrenta el estudio de las organizaciones sociales, desde el punto de vista de la teoría de las organizaciones. El trabajo tiene un doble objetivo, por un lado, ofrecer una visión de los puntos de vista teóricos de la administración y la sociología respecto del estudio de las organizaciones sociales en los diferentes contextos; por otro lado, partiendo de una serie de hipótesis y cuestiones, se propone un nuevo espacio de discusión que dé apertura a futuras investigaciones. Finalmente se realiza una breve aproximación a las organizaciones sociales más recordadas en la Universidad.

Palabras clave: universidad, organizaciones sin fines de lucro, organizaciones sociales o de enlace social.

## **ABSTRACT**

The present research, attempts to expound the main problems entitled in the study of social organizations, within a framework of theoretical organizations. This work has a double target: the first one is, to offer some previous and recent administrative and social points of view, in regarding to some social organizations in different contexts. On the other hand, starting out from some hypothesis and issues, a new discussion space is proposed upon which future investigations can be based. Finally, there is a brief approaching to the most memorable social organizations in this University.

Key words: university, nonprofit organizations, social and linking organizations.

## ÍNDICE

	Pág.
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	IV
<b>RESUMEN</b> .....	VI
<b>ABSTRACT</b> .....	VII
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO I. DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO</b> .....	3
1.1 El problema .....	3
1.2 Objetivo general .....	7
1.3 Objetivos específicos .....	8
<b>CAPÍTULO II. FUNDAMENTOS</b> .....	9
2.1 Introducción .....	9
2.2 Las organizaciones lucrativas y no lucrativas .....	10
2.3 La organización y su conceptualización .....	10
2.3.1 Organización .....	10
2.3.2 Otras aproximaciones teóricas del concepto de organización .....	12



2.4 Teoría de las organizaciones.....	15
2.4.1 Teoría básica de la organización.....	15
2.4.2 Teoría de la administración de las organizaciones.....	16
2.4.2.1 Corrientes de la organización.....	17
2.4.2.2 Teoría Clásica.....	18
2.4.2.3 Modelos de sistemas.....	23
2.5 Teorías o modelos para explicar las organizaciones.....	24
2.6 La filantropía y las organizaciones no lucrativas.....	28
2.6.1 Antecedentes de la filantropía.....	30
2.6.2 Esbozo histórico de la filantropía en México.....	33
2.6.3 Organizaciones no lucrativas.....	36
2.6.4 Características y clasificación de las organizaciones no lucrativas.....	37
2.6.5 Fuente de ingresos de las organizaciones no lucrativas.....	43
2.6.6 Fundaciones e instituciones donantes.....	43
2.6.7 Organizaciones no lucrativas en México.....	45
2.6.8 Clasificación de las organizaciones no lucrativas en México.....	47
2.7 Fundaciones en México.....	49

2.7.1 Fundamento legal de las organizaciones no lucrativas en México .....	49
2.7.2 La responsabilidad social corporativa.....	52
2.8 Las organizaciones no lucrativas y la UAN .....	53
<b>CAPÍTULO III. MARCO CONTEXTUAL .....</b>	<b>56</b>
3.1 Conceptualización.....	56
3.2 Estructura organizacional .....	58
3.3 Las organizaciones en la Universidad .....	60
3.4 La gestión de los recursos humanos .....	62
3.5 La gestión financiera.....	63
3.6 Gestión de proyectos .....	63
<b>CAPÍTULO IV. EL MÉTODO .....</b>	<b>65</b>
4.1 Introducción .....	65
- 4.2 Muestra.....	65
4.3 Categorías de análisis .....	66
4.4 Instrumento.....	66

<b>CAPÍTULO V. RESULTADOS</b> .....	71
5.1 Introducción .....	71
5.2 Resultado de la entrevista .....	72
5.2.1 Los casos .....	73
5.2.2 Resumen analítico de la entrevista realizada a los representantes de las organizaciones.....	85
5.3 Respuestas a las preguntas de investigación .....	118
 <b>CONCLUSIONES</b> .....	 121
Agenda pendiente .....	125
<b>REFERENCIAS</b> .....	128
<b>ANEXOS.</b>	
Anexo 1. Guión de entrevistas	
Anexo 2. Diferentes tipologías organizacionales	

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico	Título	Pág.
Gráfico 1	Teoría de la Administración de las organizaciones.....	17
Gráfico 2	Estructura organizacional.....	58
Gráfico 3	Círculo virtuoso de la recaudación.....	99

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Título	Pág.
Tabla 1	Autores y definiciones de capital social.....	27
Tabla 2	Clasificación de las organizaciones no lucrativas.....	48
Tabla 3	Organizaciones reconocidas formalmente.....	59
Tabla 4	Órganos de apoyo y consulta .....	59
Tabla 5	Organizaciones en al UAN.....	64
Tabla 6	Nomenclatura de la entrevista .....	85
Tabla 7	Clasificación de las organizaciones.....	91
Tabla 8	Las acciones colectivas de las organizaciones en la UAN	124

-

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, es un *estudio de caso* de las organizaciones sociales surgidas y desarrolladas en "paralelo" a las funciones esenciales de la Universidad Autónoma de Nayarit, en los últimos veinte años. Organizaciones que surgen como soluciones a problemáticas que el propio desarrollo del complejo de objetivos universitarios va provocando al interior de la estructura central para apoyar programas que le dan identidad, coordinación, vinculación y sustentación a los procesos organizativos.

La Universidad Autónoma de Nayarit, es una instancia privilegiada para el desarrollo social y de atención a los problemas que quedan fuera del alcance de los programas del estado. Los universitarios configuran redes ciudadanas impulsoras de las acciones para un mejor logro de objetivos de la misión que como institución tiene: impulsar el desarrollo integral, intercultural y multicultural de la sociedad y contribuir a la generación de conocimiento científico.

La generación de nuevos conocimientos en sí mismos, implica la comprensión de la sociedad y su evolución, permite a las personas potencializar sus capacidades y trascender en la familia, en la comunidad, en la sociedad y en el país. Precisa entonces, de la existencia de espacios comunes en donde las personas se unan, colaboren para alcanzar metas compartidas, se comuniquen e interactúen; dicho en otras palabras: se construyan vínculos entre los miembros de esta comunidad para fortalecer la identidad institucional y generar la solidaridad entre ellos y ellas.

El esquema general de las organizaciones de la Universidad, a través de la información generada en este estudio, no abarca la totalidad, ni tampoco

precisa indicadores en su devenir; en cambio, establece ciertas guías, forma de organizarse, la confianza, fomento, inserción en la UAN, entre otros.

La investigación ha sido organizada de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se define el objeto de estudio y su análisis, enfatizando la necesidad de la comprensión de los procesos de conformación y cambio de las organizaciones.

El Capítulo II, desarrolla un análisis detallado de las perspectivas que los autores clásicos y contemporáneos, han aportado a lo largo de la historia, cuyos constructos han versado en torno a la estructura, efectividad de la producción, humanización, desempeño, actividades filantrópicas, de caridad, no lucrativas y de capital social.

El Capítulo III, muestra a las organizaciones, objeto de este estudio, como una posibilidad de reconstrucción de los espacios sociales y de fortalecimiento de la solidaridad con el entorno.

En el capítulo IV, se construyen las categorías de análisis que a través del diálogo con los informantes, le van dando sentido a la investigación.

El Capítulo V, explica los hallazgos del estudio y de la dinámica de las organizaciones que evidencia, que se trata más en una situación en devenir, debido a que se desarrollan en un espacio intermedio no del todo consolidado.

Se espera con este trabajo, abrir la discusión de las organizaciones, y hacer frente a las demandas más apremiantes de la sociedad contemporánea, en la que la Universidad se una a la sociedad, por medio del desarrollo social, y posibilite la participación democrática a través de una ciudadanía activa y con la capacidad de procuración de una sociedad más justa, creando un legado para las futuras generaciones.



## CAPÍTULO I

### DEFINICIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

#### 1.1 El problema

La Universidad, desde su creación, ha sido entendida como una organización social que sintetiza el progreso y las aspiraciones de la sociedad moderna; también, en un sentido negativo, se le reconoce como una institución reproductora de la dominación social, sintetizando los conflictos de clase propios de la modernidad (Ibarra Colado, 2003); esta aparente contradicción nos lleva a interpretarla como un pensamiento en tránsito y tratar de entenderla como es ella: inmersa siempre en la complejidad de sus procesos de constitución y permanentes cambios. ¿Acaso podemos pensar a la Universidad sin una relación con los sujetos o las organizaciones? Las primeras investigaciones revelan que los miembros de la organización, comparten una única cultura, evocando la vieja formulación Parsoniana que establece que: "las organizaciones pueden ser analizadas como **sistemas institucionalizados de valores** que orientan la acción" (Parsons, 1956). "Valores colectivos que generan lealtad y compromiso" (Barnard, 1938).

En cambio, con la aparición de la sociología y los clásicos en el siglo XIX, sus aportaciones fueron marcando la vida cotidiana y la conciencia de la gente.

Para Schwanitz (2009), "la historia o la literatura, fueron <<sociologizadas>>: se hizo historia social y la literatura se redujo a ser un reflejo de la sociedad", dando origen a los movimientos sociales como el neo marxismo, revolución sexual, pacifismo, feminismo, etcétera.

Si el principio de la organización social estaba basado en la división de los hombres, grupos, familias, clanes y estamentos, en la actualidad las cosas son diferentes: En la sociedad moderna interviene el elemento de la **comunicación** que se forma alrededor de las funciones sociales: la regulación de los conflictos (derecho), el aseguramiento de las decisiones colectivas (política) y del aprendizaje (educación); la dominación de la naturaleza (técnica) y la explicación de la realidad (ciencia).

Estos tipos de comunicación, junto con los tribunales de justicia, los gobiernos, los partidos, las escuelas, las universidades, las fábricas, las bolsas, los mercados, etcétera, forman distintos subsistemas sociales, que no están ordenados jerárquicamente. Todos son igualmente importantes en la sociedad.

El hombre ya no pertenece a uno de estos subsistemas, solo parcial y transitoriamente: unas veces puede ser estudiante (subsistema científico), otras, especulador de la bolsa (subsistema económico), colaborador de una campaña electoral (subsistema político), pero siempre toma una parte en un subsistema de forma parcial y transitoria.

Tomando en cuenta estos antecedentes, y apoyada en la idea de que la comunicación, los valores y las creencias propician la integración y la unidad de los sujetos en **actos fugaces y efímeros**, podríamos preguntarnos si la Universidad Autónoma de Nayarit toma en cuenta los diferentes tipos de comunicación que se forman alrededor de las funciones sociales insertas en su discurso organizacional; Foucault (1961), denomina como "sistemas de dominación con límites y competencias perfectamente definidos"; entre las **Intenciones y actuaciones** de los grupos de universitarios y la norma formalmente estatuida. Luego entonces, ¿cómo explicar el devenir de las organizaciones de enlace social presentes en la Universidad?



Bajo la perspectiva de la teoría de las organizaciones, los grupos sociales tienden hacia la autorregulación, así como a la interconexión de diversos elementos (valores, metas, funciones); en esa lógica dentro de la Universidad, las organizaciones como: SPAUAN, FEUAN, SETUAN, AGEUAN, FODECO, Colegio Nayarita de Seguridad y Salud Ocupacional, Fideicomiso Universitario, Voluntariado Universitario, STUAN, Fundación UAN, A.C., entre otras, han estado y están presentes en esta gran organización socialmente cargadas de valores como lo expresa Durkheim, o unidas por lazos emocionales, o por diferentes tipos de comunicación, como lo expresa Schwanitz.

¿Por qué entonces, es importante aproximarse a estos grupos sociales integrados por universitarios que buscan no obstante su forma de comunicación y características individuales, interactuar y producir un comportamiento determinado?

La presente investigación se formula como un estudio empírico resultante de la actividad educativa formal de la Maestría en Educación Superior, así como de las experiencias vividas por las organizaciones sociales de la UAN y de las tradiciones generales del conocimiento del mundo.

Con este trabajo, se abre un espacio para recrear la historia de las organizaciones que se crearon con la finalidad de fortalecer a la misión y la identidad universitarias.

-

A partir de esto, se considera que a la Universidad y sus organizaciones, objeto de estudio en este trabajo, fundada desde 1969, le ha sido atribuida desde su creación, una gran capacidad articuladora con el entorno social que converge en una red constituida por instituciones y organizaciones que afectan a la sociedad. Esta articulación que se da entre **organizaciones y agrupaciones**, creadas a su interior por los propios universitarios, con diversos

propósitos, es una área de oportunidad que da origen a la reflexión en torno a las **organizaciones sociales** o de la sociedad civil y su devenir, en los primeros 40 años de la Universidad más representativa en el estado: La Universidad Autónoma de Nayarit.

La propia formación dentro del campo de las ciencias sociales, es una fortaleza que brinda la posibilidad de recrear, desde éstas y la teoría administrativa, el acontecer de las agrupaciones más recordadas por los universitarios durante ese periodo, y su impacto en el desarrollo de la comunidad universitaria y la sociedad. Más aun, como universitaria, con activa participación en las organizaciones, y, en algunos casos, como miembro activo en agrupaciones u organizaciones informales, considero importante recuperar las experiencias vividas por los distintos universitarios que, en algún momento de su historia personal, han participado más allá de su compromiso con esta institución educativa y que han logrado fortalecerla.

Es fundamental distinguir que una **institución** hace referencia a las normas, valores, ideas, procedimientos y métodos que orientan la acción de la sociedad, otorgándoles unidad. *Institución* supone la creación de significaciones que orientan su propia vida como sociedad, definiendo su sentido. "Por lo tanto, el término organización debe ser reconocido como *verbo y sustantivo*: es *acción y es proceso*, además de la ya tradicional acepción como principio, norma legalmente fundada que circunscribe los espacios institucionalizados en las que se verifican las relaciones". (Ibarra Colado, 2003).

Acorde a lo anterior, para considerar, a la UAN como institución, es necesario tomar en cuenta las acciones y procesos que en ella se viven. También apreciar, al inicio de este capítulo que las organizaciones sociales han formado parte de la historia de esta institución educativa. Sin embargo, resulta evidente

realizar la siguiente pregunta: ¿Hasta qué punto se ha planteado la Universidad reconocer la creación y acción de estas identidades?

Las organizaciones asociadas a la UAN han presentado en su devenir histórico problemas de consolidación en sus procesos y acciones, aunado a que siempre han sido consideradas externas al régimen de gobierno de la misma. No obstante, estas han estado siempre presentes desde su aparente neutralidad, con intenciones claramente definidas. Pero entonces:

1. ¿Qué importancia tiene para los universitarios la presencia de las organizaciones sociales?
2. ¿Entienden los universitarios a las organizaciones como identidades de libre concurrencia y participación voluntaria, y se adhieren a sus propósitos entendiendo la acción de organizarse, como una oportunidad de relacionarse en torno a las funciones de la UAN?
3. ¿Cuáles son los intereses impulsores que llevan a los universitarios a organizarse?
4. ¿Se logra la concertación y la coordinación Universidad-Organización-Sociedad para que contribuyan al fomento, desarrollo institucional, y social?

## 1.2 Objetivo general

Comprender y explicar los procesos de conformación y objeto de fomento de las actividades en las organizaciones sociales presentes en la Universidad Autónoma de Nayarit, con un sentido socialmente compartido.

### 1.3 Objetivos específicos

- Describir los mecanismos de integración de las organizaciones sociales que justifican su presencia en el entorno y su coadyuvancia con la Universidad Autónoma de Nayarit.
- Precisar cómo las organizaciones sociales presentes en la Universidad, contribuyen a la posibilidad de organizarse en favor de la misma.
- Reflexionar y explicar acerca de la articulación de las organizaciones sociales, la Universidad y la sociedad civil.
- Recuperar el antecedente histórico de las organizaciones de la sociedad civil presentes en la historia.



## CAPÍTULO II

### FUNDAMENTOS

#### 2.1 Introducción

Uno de los retos que este trabajo de investigación pretende, es el adentrarse en el análisis de las organizaciones, -la Universidad Autónoma de Nayarit y su relación con las organizaciones sociales- actividad que ocupa casi a todas las disciplinas sociales y administrativas. Este estudio se enfoca a determinar sus características, tomando en cuenta la teoría de los clásicos (como corriente científica), así como las corrientes modernas que explican las características y actividades de las organizaciones en aproximación a aquellas de enlace social que juegan un rol de bisagra entre la organización educativa y las demás existentes, dentro del contexto local.

La escasa información sobre trabajos de investigación formales acerca de las organizaciones sociales en la entidad, especialmente la información escrita que da cuenta de su estructura, organización, objeto social, y actividades; la complejidad en términos asociados a los desarrollados en la investigación, al pretender abordar lo que son dichas organizaciones y su participación en el reposicionamiento social de la Universidad en un primer plano, y después, las distintas orientaciones del concepto de organización, siempre vinculadas a una empresa o un negocio en un segundo plano, hace evidente la necesidad de abordar el estudio con un enfoque multidisciplinario, puesto que cada una de las decantaciones implican funciones filosóficas, psicológicas, antropológicas, administrativas y sociológicas.

## 2.2 Las organizaciones lucrativas y no lucrativas

Desde la perspectiva de los administradores, dos medidas comunes para la efectividad organizacional, son: **la eficiencia y las ganancias**. La finalidad de la empresa lucrativa es la **obtención de ganancias**, al vender los productos o servicios a un precio determinado. La ganancia constituye la diferencia entre el precio final del producto y los gastos que implica el hacerlo. Conocemos empresas lucrativas como fábricas, hoteles, restaurantes, etc.

En cambio, la organización social no lucrativa, **no persigue la ganancia**, no obstante crear productos o servicios. Como ejemplo de estas empresas encontramos las escuelas privadas, las escuelas públicas, que son financiadas con recursos entregados por el gobierno, a través de los impuestos que pagamos; instituciones como el IMSS y la Cruz Roja Mexicana, entre otras; donde es común pensar que este tipo de servicios con los que no se lucra, no por ello mengua la calidad, la pertinencia y la competitividad y trabajan con un enfoque integral las distintas dimensiones de la desigualdad social.

## 2.3 La organización y su conceptualización

### 2.3.1 Organización

La primera mitad del siglo XX, fue un periodo de **diversidad**, en términos del "pensamiento administrativo". La **administración científica** se enfocó al ámbito del mejoramiento de la productividad del personal operativo; en cambio, los teóricos de la **administración general**, se ocuparon de la **organización como un todo y de cómo hacerla más efectiva**.

Es por esto que, algunos investigadores subrayan el lado **conductual** o "humano" de la administración de las organizaciones, mientras que otros se centran en **entender** la administración de la organización a través del desarrollo y aplicación de modelos cuantitativos, etc. (Jiménez, 1997)

De ahí que para conceptualizar el término organización en principio, es importante diferenciar entre grupo y organización: "Un grupo es la unión de dos personas o más, envuelto en relaciones sociales, mientras que una organización, es un grupo que diseña estructuras y procesos que al aplicarlo mediante un esfuerzo coordinado, logran objetivos previamente fijados". (Jiménez, 1997)

Los principales pensadores definen a la **organización** de la manera siguiente:

1. "Un proceso de determinar qué es lo que debe hacerse si ha de lograrse con una finalidad; dividir las actividades necesarias en segmentos lo suficientemente pequeños para que puedan ser desempeñados por una persona y suministrar los medios para la coordinación, de modo que no se desperdicien esfuerzos y los miembros de la organización no interfieran unos con otros". (Dale, 1981)
2. "Unidades sociales deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos". (Etzioni, 1972)
3. "Es un conjunto de elementos (órganos), cuya disposición le dan sinergia para alcanzar misiones de vida específica en el ecosistema biológico". "Las organizaciones persiguen metas y objetivos que pueden lograrse mediante la acción concertada de un grupo de

individuos". "Una organización es una ordenación sistemática de personas realizada para alcanzar un objetivo específico". (Hernández, 1994).

4. "Las organizaciones persiguen metas y objetivos que pueden lograrse mediante la acción concertada de un grupo de individuos". (Gibson, Ivanovich y Donnelly, 1990).
5. "Una organización es una ordenación sistemática de personas realizada para alcanzar un objetivo específico". (Robbins, Stephen, 1987)

Las anteriores definiciones tienen en común el concepto de **grupo, objetivo y estructura de actividades para alcanzar fines específicos**.

De ahí que, para esta investigación, una organización es un grupo de personas que tienen un objetivo común con una estructura específica que les permite alcanzar sus fines.

### 2.3.2 Otras aproximaciones teóricas del concepto de organización

Como señala Castillo (2008), la literatura académica de las organizaciones resulta confusa para quienes la estudian, por la mezcla de los términos de "organización" y "empresa", que especialmente se le asocia con la palabra "negocio". Esto lleva a entender la manera cómo estos conceptos han llegado a nuestro país como "Teorías Organizacionales"; en Estados Unidos y en Europa, se habla de "organizaciones" y, "empresa" o "negocio" se emplean en Latinoamérica. Por tanto, la empresa, es entendida como una actividad de las personas, en tanto que la organización corresponde "al grupo" de personas.



Por lo que según Pérez (2000), una organización se puede definir como: "... un conjunto de personas cuyos esfuerzos y acciones se coordinan para conseguir cierto resultado u objetivo que interesa a todas ellas, aun cuando su interés pueda deberse a motivos muy diversos"... Para que exista organización no basta con el conjunto de personas; ni siquiera es suficiente que todas ellas tengan un propósito común. Lo verdaderamente decisivo es que esas personas coordinen su actividad, ordenando la acción conjunta hacia el logro de unos resultados que, aunque sea por razones particulares, estimen todas ellas que les interese alcanzar". Así pues, y retomando a Pérez "una organización humana es una realidad antropológica, es decir, una agrupación de personas unidas para hacer algo conjuntamente".

Para Prieto (1993), el objetivo de toda organización consiste en "satisfacer necesidades que la sociedad demanda, y que concuerda con los ambientes económicos, políticos, culturales, tecnológicos y sociales del entorno en que se desenvuelven". Para lo cual, la organización se constituye de tres elementos esenciales: acciones y necesidades humanas, así como de una fórmula o modo de coordinar las acciones para satisfacer las necesidades. Estos elementos nos permiten distinguir entre una organización formal y una organización real.

"Se le llama organización formal a cualquier fórmula o modo de coordinar acciones que pueden ayudar a satisfacer necesidades. La organización real es la que existe cuando un conjunto concreto aplica una organización formal..... [Éste último] incluye a la organización formal y al conjunto de interacciones que se dan entre personas y que, lógicamente, no están previstas – ni pueden muchas veces estarlo – por la organización formal... también se le conoce como *organización informal: organización o sistema espontáneo; sistema no formalizado*". (Pérez, 2000).

En otras palabras, la primera existe en un sentido teórico-normativo, como probable, predecible, deseable; mientras que la segunda es una cuestión práctica, por eso se considera que se constituye de la suma de la formal y la informal.

De acuerdo a Pérez (2000), se necesitan tres cosas para que de verdad exista y opere una organización, que bien se podrían llamar condicionantes ontológicas.

**1 Definición operacional del propósito.** La formulación de los **resultados a alcanzar** pueden ser efectivamente conseguidos por la aplicación del **sistema productivo-distributivo**, cuyo logro permite aplicar el sistema de incentivos, de modo tal, que las personas **queden satisfechas**, es decir, que reciban efectivamente aquello que esperaban obtener por el hecho de formar parte de la organización.

**2.-Estructuración del propósito,** en el que se determinan las **actividades** para que las personas que actúan, sepan y sean capaces de hacer lo que el sistema productivo-distributivo les pide que hagan.

**3.-Puesta en práctica del propósito,** con él se busca **asegurar la motivación** para que las personas de la organización quieran efectivamente hacer lo que se indica en el punto anterior.

-

Las organizaciones lucrativas se constituyen para "obtener una ganancia o beneficio económico. Sin embargo,... ésta no se obtiene si antes no se procura satisfacer una necesidad y si el bien o servicio que ofrecemos, no cumple por completo lo que espera obtener el cliente al adquirirlo" (Prieto, 1993).

## **2.4 Teorías de las organizaciones**

### **2.4.1 Teoría básica de la organización**

En nuestra sociedad existe una gran cantidad de organizaciones que han sido creadas para la consecución de objetivos particulares pero que finalmente repercuten en la sociedad en general. El bienestar social se logra al realizar actividades de producción y de servicios-, ya sea de cualquier industria de bienes o servicios como los hospitales, el gobierno o las universidades-, que transforman materias primas en productos refinados o servicios simples o complejos para satisfacer las necesidades de una organización total como la humanidad.

Desde la aparición de los primates en la tierra, hace aproximadamente 12 millones de años, y durante el resto de la evolución de la humanidad, los hombres tuvieron la necesidad de organizarse para sobrevivir. Sólo en los últimos diez o quince mil años emergieron organizaciones pequeñas y simples, las comunidades nómadas.

Más tarde las organizaciones simples se fueron haciendo cada vez más complejas hasta llegar a las grandes organizaciones recientes para dominar todo el planeta. La proliferación de las organizaciones complejas características de nuestro tiempo, demanda grandes esfuerzos colectivos para cumplir sus objetivos. Creemos y formamos una familia. Trabajamos y confiamos en las organizaciones para procuramos los bienes y los servicios necesarios para vivir. Aprendemos en escuelas y universidades. Participamos en equipos deportivos. Nos unimos a clubes y asociaciones casi para cualquier cosa. Construimos esas grandes empresas humanas porque nos ofrecen bienes y servicios, entretenimiento, servicios de salud y bienestar personal y colectivo y realizamos nuestros sueños.

Sin embargo, también lo que pudiéramos decir del **lado oscuro** de las organizaciones es que pueden frustrar o explotar nuestra buena fe. Vemos a menudo productos defectuosos, familias disfuncionales, estudiantes que no aprenden, enfermos que no sanan, policías que se corrompen distorsionando los sistemas de protección al ciudadano. Muchas organizaciones impulsan el trabajo ponderando el valor de la paga y no del verdadero sentido sobre la retribución; otras tantas tergiversan el verdadero valor del saber en el bienestar de los sujetos.

Entonces, todos los esfuerzos de grupos organizados confluyen necesariamente en el logro de fines, que aunque sean particulares o diferentes unos de otros, tienden a **satisfacer necesidades** que conllevan al bien común; razón que nos permite pensar que es muy poco lo que el hombre logra comparado con lo que obtiene en el grupo organizado.

#### **2.4.2 Teoría de la administración de las organizaciones**

Como se puede apreciar el fenómeno organizacional ha ocupado a los estudiosos en los últimos cincuenta años, debido entre otros factores a su complejidad, los cambios acelerados de la tecnología y el entorno globalizador. En México, el estudio de las organizaciones en las universidades, ha propiciado su inclusión en los programas académicos de las áreas administrativas y educativas para obtener una mejor comprensión del papel que éstas desempeñan en la práctica organizacional. Es justamente en el programa de la **Maestría de Educación Superior de la Universidad Autónoma de Nayarit**, donde se propicia el acercamiento con este tema de estudio.

Entendido el concepto de la organización, el siguiente diagrama explica cómo el estudio de las organizaciones sustenta corrientes de pensamiento relacionadas con la administración, no siempre coincidentes.

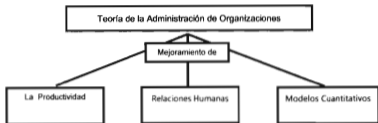


Gráfico 1. Teoría de la Administración de las Organizaciones. Fuente: Elaboración de Jiménez; 1997.

#### 2.4.2.1 Corrientes de la organización

Las concepciones de las organizaciones son el resultado de un proceso iniciado con la aparición del hombre que ha venido evolucionando y adquiriendo sus propios perfiles a través de las diferentes épocas y etapas. Los estudiosos más actuales sustentan dos grandes corrientes de pensamiento relacionadas con la administración que por cierto no siempre coinciden: a) los derivados de la administración pública y b) los que surgen de la administración industrial y de negocios iniciada en un siglo muy reciente. Se debe considerar además una multiplicidad de enfoques que se han desagregado debido al avance del conocimiento, el progreso de la sociedad.

Parte de estos enfoques seleccionados para este trabajo, ilustran de la evolución que ha tenido la administración en el conocimiento de las organizaciones y cómo en la actualidad se emplean algunas prácticas:

<b>Clásicas</b>	- Administración Científica.
	- Modelo de la burocracia.
	- Relaciones Humanas.
<b>Modernas</b>	- Sistemas

#### 2.4.2.2 Teoría Clásica

##### i) Administración científica

El principal representante de esta teoría corresponde al norteamericano Frederick W. Taylor, con su teoría de Administración Científica, en la que establece principios y normas para un mayor rendimiento de la mano de obra y de los materiales. Básicamente aborda aspectos como estudio de tiempos y movimientos, selección de obreros, métodos de trabajo, incentivos, especialización e instrucción. Se le llama administración científica por la racionalización que hace de los métodos de la ingeniería aplicados a la administración y debido a que desarrolla investigaciones experimentales orientadas hacia el rendimiento del obrero. También desarrolló un sistema de administración llamado funcional o "de Taylor" en el que observó que la organización lineal no propiciaba la especialización; propuso que el trabajo del supervisor se dividiera en ocho especialistas, uno por cada actividad principal, y que los ocho tuvieran autoridad, cada uno en su propio campo, sobre la totalidad del personal que realizaba labores relacionadas con su función. La

organización funcional consiste en dividir el **trabajo** y establecer la **especialización** de manera que, cada hombre, desde el gerente hasta el obrero, ejecute el menor número posible de funciones. El énfasis de esta teoría está orientado a las tareas del obrero para mejorar el trabajo a través de la observación y la medición.

Taylor desarrolla cinco principios de la organización los cuales le dan atribuciones y responsabilidades a la gerencia.

### Principios de Taylor

- a.- Planeamiento
- b.- Preparación
- c.- Control
- d.- Ejecución
- e.- Estudiar y analizar el trabajo realizado por el obrero

Estos principios fueron establecidos para un fin común y para lograr la cooperación entre los seres humanos. La corriente de Taylor es una de las más utilizadas como una forma de vida en las empresas y va a variar en función del alcance de sus metas.

### ii) Modelo burocrático

Otras teorías destacan el modelo de la burocracia de Max Weber. El término "burocracia" ha pasado a ser un término del lenguaje cotidiano. Preferentemente se usa en el ámbito de las organizaciones públicas que constituyen y se ha vuelto peyorativo al Estado, olvidando que las burocracias, en cualquiera de sus sentidos, operan también en el sector privado. El propio Weber consideró a la burocracia como un **tipo de poder** y no como un **sistema social**. Un tipo de poder ejercido desde el Estado por medio de su

"clase en el poder", la clase dominante. El aparato organizativo del Estado es la burocracia, un marco racional y legal donde se concentra la autoridad formal en la cúspide del sistema. Los medios de administración no son propiedad del administrador que los manipula. Sus competencias no son sujeto de herencia o venta.

El término burocracia puede tener tres connotaciones básicas:

- a. Burocracia en el sentido vulgar: su significado ordinario, popular y parroquial: procedimientos engorrosos de funcionamiento administrativo.
- b. Burocracia como grupo social dominante incrustado en la administración del gobierno.
- c. Burocracia como **modelo de organización**, en el sentido weberiano del término,

Weber sugiere que el modelo de la burocracia debe estructurarse de acuerdo a las siguientes características:

- Carácter legal de las normas y los reglamentos.
- Carácter formal de las comunicaciones.
- Racionalidad de la división del trabajo.
- Impersonalidad de las relaciones del trabajo.
- Jerarquía bien establecida de la autoridad.
- Rutinas y procedimientos de trabajo estandarizados en guías y manuales.
- Competencia técnica y meritocrática.



- Especialización de la administración y de los administradores, como una clase separada y diferenciada de la propiedad (los accionistas).
- Profesionalización de los participantes.
- Completa previsibilidad del funcionamiento.

Una organización burocrática está cohesionada por normas y reglamentos consignados por escrito que constituyen su propia legislación. Para una empresa, sus estatutos son lo que la Constitución al Estado. La reglamentación organizacional lo prevé todo, como a la manera de los códigos, es exhaustiva; toca todas las áreas de la administración y procura minimizar las "lagunas". Además, las normas son racionales: están adecuadas a los fines de la organización. También son legales porque confieren a las personas investidas de autoridad el poder de coacción sobre los subordinados. El objetivo de la reglamentación es la <estandarización> de las funciones de la organización, precisamente para que se obtengan ahorros y racionalidad.

Henry Fayol por citar un ejemplo, se concentró en la **estructura de la organización**, es decir, en la enumeración de las actividades de la empresa. Su teoría se expandió y fue enriquecida por Mooney, Urwick y Gulick, y tardó en llegar a los Estados Unidos. Este enfoque nació debido a la aparición de la Revolución Industrial en una época tan acelerada y cambiante, y por los problemas de organización de las empresas: grandes pérdidas, mucha incompetencia, bajo rendimiento, empleados descontentos sin motivación alguna. Debido a su actitud inflexible frente a las "reglas del juego de críquet", y como consecuencia de la observación práctica que le caracterizó, Fayol extrajo la idea de analizar el trabajo para descomponerlo en tareas simples que se pudieran cronometrar estrictamente (controlando cada movimiento) y exigir a los trabajadores realizar las tareas necesarias en el tiempo justo. Tras haber realizado un curso de ingeniería mecánica en 1898, empezó a trabajar en una

compañía siderúrgica; se rodeó de un equipo con el que completó sus innovaciones organizativas por medio de descubrimientos puramente técnicos (como los aceros de corte rápido, en el mismo año que le sirvieron para incrementar notablemente el rendimiento de las máquinas). El sistema que creó y sus variantes configuraron la columna vertebral de sus teorías sobre administración y dirección industrial.

### iii) Teoría de relaciones humanas

Una corriente interesante, corresponde a la de las Relaciones Humanas, cuyo principal representante es Elton Mayo, con sus famosos estudios de Hawthorne. También denominada **escuela humanística de la administración**, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos de dicho experimento. Fue, básicamente, un movimiento de reacción y oposición a la **teoría clásica** de la administración. La teoría clásica pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más grandes preocupaciones del administrador. A pesar de su hegemonía, y por el hecho de no haber sido cuestionada por ninguna otra teoría administrativa importante durante las cuatro primeras décadas del presente siglo, sus principios no fueron siempre aceptados entre los trabajadores y sindicatos estadounidenses. En un país como los Estados Unidos, los trabajadores y los sindicatos interpretaron la administración científica como un medio sofisticado de explotación de los empleados a favor de los intereses personales. La investigación de Hoxie fue uno de los primeros avisos a la autocracia del sistema de Taylor, pues comprobó que la administración se basaba en principios inadecuados para el estilo de vida estadounidense. En consecuencia la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia de **deshumanización del trabajo**, iniciada con la aplicación de métodos rigurosos,

científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

Las principales causas del surgimiento de la teoría de las relaciones humanas son:

1. Necesidad de humanizar y democratizar la administración, liberándola de conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica y adecuándola a los nuevos patrones de vida del pueblo.
2. El desarrollo de las llamadas "ciencias humanas", en especial la psicología y la sociología, así como su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicación a la organización industrial.
3. Las ideas de la **filosofía pragmática** de John Dewey y de la **psicología dinámica** de Kart Lewin, fueron esenciales para el humanismo en la administración.

Las conclusiones del experimento Hawthorne, llevado a cabo bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principales postulados de la teoría clásica de la administración.

#### **2.4.2.3 Modelo de sistemas**

Este modelo estudia a las organizaciones como sistemas sociales inmersos en sistemas sociales mayores, tales como: los existentes en el ambiente (naturales), los creados por el hombre (artificiales), **integrados por personas cuyo objetivo tiene un fin común (sociales)**, más pequeños, incorporados al sistema original (subsistemas), etc., en constante movimiento, que se

interrelacionan y afectan mutuamente. También, define a un sistema como un conjunto de partes interrelacionadas e interdependientes, dispuestas de manera que se produzca un todo unificado. Las sociedades son sistemas, al igual que los automóviles, los animales y los cuerpos humanos.

El modelo de sistemas es explicado por los fisiólogos para expresar cómo los animales mantienen un estado de equilibrio tomando insumos y generando productos. Mientras que la idea de que las organizaciones son sistemas, fue apoyada por Barnard (1938), en los años treinta y la aceptación generalizada del concepto fue reciente.

Esta conceptualización, recupera la forma de organización interna de la Universidad, conformada por la relación que tiene con el gobierno, con grupos de académicos, funcionarios y sindicatos, la federación de estudiantes y todas aquellas organizaciones formadas por grupos de universitarios con intereses comunes. Esa forma de composición de grupos de personas (organizaciones sociales) que han acompañado a la Universidad desde su creación, ha ido transformando la relación de los sujetos con la sociedad, buscando su identidad. Cada persona escoge su identidad impulsando desde sus interrelaciones el tránsito a la sociedad moderna.

## **2.5 Teorías o modelos para explicar las organizaciones**

Se deben considerar tres paradigmas para poder estudiar el funcionamiento de las organizaciones:

a. - **Modelos mecánicos**, que entienden a la organización como un sistema de causa o efecto, es decir necesario o técnico, la organización se contempla

como una simple coordinación de acciones humanas cuya finalidad es la de producir y distribuir una serie de objetos y servicios". (Pérez, 2000)

b.- **Modelos orgánicos**, que estudian a la organización como un organismo, "trata de explicar la coordinación de las acciones para la satisfacción de emociones, actuales, es decir, de las motivaciones que actualmente sienten las personas que integran a la organización. (Pérez, 2000)

c.- **Modelos antropológicos**, que ven a la organización como una institución social, "analiza la coordinación de acciones de personas para la satisfacción de necesidades reales o motivaciones potenciales de los miembros de la organización". (Pérez, 2000)

Lo anterior explica que los elementos esenciales de una organización son acciones humanas, necesidades humanas y un modo de coordinar las acciones para satisfacer las necesidades.

### **Clasificación de las organizaciones**

Existen diversas maneras de clasificar y tipificar a las organizaciones: por su actividad, por la naturaleza de su capital, por su magnitud, por su forma tradicional o emergente, por sus objetivos:

#### **Por su actividad**

- ) Las empresas industriales, que "se caracterizan por la transformación de elementos naturales en otro tipo de producto, o bien la transformación de elementos físicos o químicos a otros" (Pérez, 2000), estas se subdividen en extractivas y de transformación.

- b) Las empresas comerciales, "se caracterizan por la simple labor de comprar y vender, es decir, no necesitan alterar los productos que compran. Las empresas comerciales llegan a constituirse en grandes escaparates de una gran variedad de artículos que sería difícil que las desplazara una sola industria". (Prieto, 1993)
  
- c) Las de servicio, son aquellas que proporcionan un **beneficio directo** a la sociedad. Estas han proliferado en los últimos veinte años, debido a la gran demanda de nuevas actividades, que tal vez al principio de este siglo ni se conocían. Lo que venden es un valor intangible, es decir no se puede tocar ni ver.

#### **Por la naturaleza de su capital social**

Junto con el desarrollo económico, surge la necesidad de lograr el desarrollo social, mejorar la equidad, fortalecer la democracia y preservar el medio ambiente. Este nace como insumo para mejorar el bienestar de los grupos sociales. La dimensión social y humana resurge con protagonismo, considerándosele como el medio en el que las sociedades modernas se valen para mejorar las condiciones de vida en el entorno. Los elementos que componen al capital social se incorporan a una nueva mirada y propuesta de desarrollo, que aunque ausente en el diseño de la política, empieza a ser reconocido como una posibilidad de desarrollo y crecimiento.

Entre los autores más citados en documentos que incluyen el tema de capital social, se encuentran Putnam, Coleman, Fukuyama, Bourdieu, y Portes por mencionar algunos, y sus enfoques varían entre sí. Dada la diversidad de posiciones en torno a su definición se considera que éste "puede ser entendido de manera genérica como un **recurso intangible**, que permite a personas y

grupos la obtención de beneficios por medio de relaciones sociales dotadas de confianza, reciprocidad y cooperación (Arriagada, 2004). Según Durston (2000), contribuye a tres tipos de beneficios: reducir los costos de transacción, producir bienes públicos y, facilitar la construcción de organizaciones de gestión de base efectivas, de actores sociales y de sociedades civiles saludables.

### **Autores y definiciones de Capital Social**

<b>Autores</b>	<b>Definiciones de Capital Social</b>
<b>Fundadores</b>	
Pierre Bourdieu, 1985	El conjunto de recursos reales o potenciales a disposición de los integrantes de una red durable de relaciones más o menos institucionalizadas
James Coleman, 1990	Los recursos socio-estructurales que constituyen un activo de capital para el individuo y facilitan ciertas acciones comunes de quienes conforman esa estructura.
Robert Putnam, 1993	Aspectos de las organizaciones sociales, tales como las redes, las normas y la confianza que facilitan la acción y la cooperación para beneficio mutuo. El capital social acrecienta los beneficios de la inversión en capital físico y humano.
<b>Las Instituciones Internacionales</b>	
Banco Mundial, 2000 (Woolcock, 1998, Dasgupta 1999, Nayan, 1999)	Instituciones, relaciones, actitudes y valores, que rigen la interacción de las personas y facilitan el desarrollo económico y la democracia.
BID 2001 (Kilksberg, 1999)	Normas y redes que facilitan la acción colectiva y contribuyen al beneficio común.
PNJD, 2000 (Lechner, 2000)	Relaciones informales de confianza y cooperación (familia, vecindario, colegas; asociatividad formal en organizaciones de diverso tipo; y marco institucional normativo y valórico de una sociedad que fomenta o inhibe las relaciones de confianza y compromiso cívico.

Tabla 1. Autores y Definiciones del Capital Social. Fuente: Elaboración de Arriagada, 2004. CEPAL.

## Las Redes Sociales

Las redes sociales son consideradas como sistemas de vínculos entre personas, o grupos de personas, orientadas hacia el intercambio de apoyo social. Se entiende que las redes sociales son horizontales porque los individuos que las conforman tienen niveles similares de poder y estatus. Dentro de estas redes el capital social se clasifica en los siguientes tipos:

- a) crea lazos entre miembros de una comunidad (*bonding*). Se limita a contribuir al bienestar de sus miembros.
- b) genera sinergia entre grupos disímiles (*bridging*). Abre oportunidades económicas a grupos más pobres y excluidos.
- c) liga a las comunidades locales con agentes externos como el Estado y las ONG (*linking*). Vincula el capital social a dimensiones más amplias de la política social y económica.

Entonces, el capital social puede ser entendido como los beneficios que obtienen las personas apoyado en las interacciones colectivas, aunque también es importante resaltar que no siempre los elementos que componen el capital social como la confianza, facilita la interacción con las personas, por lo que pueden actuar en un sentido inverso e inhibir la creación de redes. Por lo que el capital social puede ser considerado tanto un activo como un pasivo para el desarrollo de las comunidades incluyendo a la comunidad universitaria.

-

## 2.6 La filantropía y las organizaciones no lucrativas

La noción de "filantropía" tiene origen en su etimología, proviene del griego "philantropia", que significa amor a la humanidad, esta palabra se compone de otras dos raíces: "philos" que significa amor, y "anthropos" hombre. Hablar de



filantropía implica también una serie de términos asociados a ésta, que vuelven compleja su delimitación y conceptualización, dado que se mezclan en sus significados hasta el punto de aparentar referirse a lo mismo, entre ellos se encuentran conceptos como: la caridad, el altruismo, la fraternidad, la solidaridad y el socorro. Para conocer sus diferencias es necesario entender el significado de cada concepto. La filantropía decíamos es el amor al género humano, basado en la fraternidad y el auxilio a los más necesitados.

Dicho de otra manera, la filantropía es: "la expresión del impulso generoso que brota de todo ser humano, en todos los tiempos y en todas las culturas, es también toda actitud de respeto, atención y servicio, encaminada a promover el desarrollo del ser humano y proteger su entorno. Es también el compromiso generoso de las personas, instituciones y empresas que aportan tiempo, talento y recursos, a favor del desarrollo integral de la comunidad, un medio eficiente para estimular la participación voluntaria, distribuir recursos y crear formas de trabajo que impulsen el equilibrio y el desarrollo armónico de la sociedad... que busca apoyar los sectores más desfavorecidos de una región". (Zúñiga, 2005)

La caridad, la beneficencia y el altruismo, se puede decir que se refieren a una misma acción; sin embargo su diferencia radica en quienes ejecutan esa acción, (la "compasión" o la "caridad"), la vinculan a la organización que la realiza: (Arenal, 1894). Se puede diferenciar: la caridad, como institución, es propia de las instituciones religiosas; sin embargo la beneficencia corresponde a los gobiernos, y la filantropía se concentra en la conciencia y reflexión de quien la practica.

Zúñiga (2005), para comprender sus diferencias, cita un escrito de 1894: "Beneficencia es la compasión oficial, que ampara al desvalido por un sentimiento de orden y de justicia. Filantropía es la compasión filosófica, que

auxilia al desdichado por amor a la humanidad y la conciencia de su dignidad y de su derecho. Caridad es la compasión cristiana, que acude al menesteroso por amor de dios y del prójimo”.

En relación a la caridad se encuentra que existen tres tipos: la caridad oficial, la cual “hace el bien sin amor”, caridad privada, que “hace el bien sin criterio” y la caridad religiosa, que carece de la “tendencia al proselitismo y a la expansión”.

Lo anterior se resume de la manera siguiente: “El filósofo ve en la caridad un elemento de bienestar, el político un elemento de orden, el artista un tipo de belleza, el creyente la sublime expresión de la voluntad de dios. (Arenal, 2004)

En el caso del altruismo, este puede ser entendido según Nagel (2004), como “aquella voluntad de actuar en consideración del interés de otras personas, sin necesidad de motivos ulteriores”. Como tal, el altruismo implica entonces el acto de la razón sobre la acción a partir del conocimiento del otro, mientras que la filantropía se origina desde uno mismo.

### **2.6.1 Antecedentes de la filantropía**

Para Zúñiga (2005), la filantropía “es la historia social de la imaginación moral”. En cierta manera la filantropía, la deontología aplicada a cierto tipo de contextos: “consiste en la obligación de saber cómo debemos de proceder cuando otros enfrentan la adversidad, y cómo podemos ayudar a mejorar la situación de todos, voluntariamente, y para otros, sin que el gobierno lo exija y sin afán de lucro. La historia de la filantropía es la historia de los esfuerzos por organizar a las personas y movilizar los recursos para fines públicos, es decir, la procuración de fondos”.

Es valioso acotar que mientras la caridad tiene su origen en las ideas religiosas plasmadas en el antiguo testamento, en la forma de ayuda obligada hacia las viudas, huérfanos, forasteros y pobres, así como en textos babilónicos: la filantropía se genera en Grecia y Roma, poniendo el "mayor énfasis en los actos para mejorar la calidad de vida, que en las obras de caridad; más en las obras de beneficio a la comunidad, que auxiliar a individuos aislados. Hay menor énfasis en actuar correctamente ante los ojos de dios, y más en ganar honores ante la sociedad". (Zúñiga, 2005).

Más tarde, al tener bienes la iglesia, a finales del siglo III, le fue posible fundar asilos; hospicios y hospitales para enfermos, desvalidos y peregrinos.

En el caso de España, al caer el imperio Romano se desarrolla la caridad debido al arraigo religioso: "si la caridad, virtud cristiana, era practicada por los mejores y respetada por todos, la beneficencia no perdió el carácter individual que había tenido. Cada hombre en particular tenía el deber como cristiano de socorrer a su prójimo menesteroso, pero estos mismos hombres reunidos no se creían en la propia obligación; el estado no reconocía en ningún ciudadano el derecho de pedirle socorro en sus males supremos" (Arenal, 1894).

Tomás de Aquino, en la Edad Media, en 1250, propone dos clases de caridad: "Las obras de misericordia corporales" (es decir, aquellas relacionadas con las necesidades del cuerpo) se encuentran en siete palabras: *visito, potio, cibo, redimo, tecto, colligo, condo*, (visitar, dar de beber, alimentar, rescatar, vestir, reunir, enterrar). Las "obras de misericordia espirituales" se encuentran en seis palabras (el vocablo *consule*, que acoge las primeras dos definiciones): *coisule, solare, castiga, remitte, fer, ora* (enseñar a los ignorantes, aconsejar a los que dudan, consolar a lo que sufren, reprender a los pecadores, perdonar las ofensas, tolerar a los que son molestos o desagradables, y orar por todos)" (Zúñiga, 2005).

En la Edad Media la figura del sacerdote como "recaudador", nombrado por el obispo, se encarga de cobrar y distribuir el diezmo repartiéndolo equitativamente entre el arzobispo, el obispo, otros miembros del clero y a los pobres. Según datos históricos en 1601, en Inglaterra, durante el reinado de Isabel I, se estableció el "Estatuto de usos caritativos", en el cual "La caridad y la filantropía (valores religiosos y seculares) es convirtieron en uno mismo".

Es a finales del siglo XIX y principios de siglo XX en Estados Unidos, cuando surge la "filantropía científica" o "filantropía moderna", la cual crea "nuevos instrumentos, tales como la fundación para donar dinero en forma más eficiente, (y, además) se reformó el concepto de procuración de fondos" (Zúñiga, 2005). Personas como Andrew Carnegie y John Rockefeller, quienes "instituyeron lo que se conoce como **fundación filantrópica** y la dotaron de personal especializado en efectuar donativos" (Pulido, 2005). Andrew Carnegie, en 1889, publica un ensayo titulado "El evangelio de la riqueza" en el cual se proponen siete alternativas para practicar la filantropía: i) fundar la universidad, ii) establecer bibliotecas gratuitas, iii) crear laboratorios de investigación médica, iv) crear parques públicos, v) proporcionar salas para celebrar reuniones y conciertos, vi) establecer piscinas públicas y vii) ayudar a las iglesias, especialmente aquellas ubicadas en las comunidades pobres.

La "filantropía" parte del siguiente principio: "no se debe actuar en forma emotiva o impulsiva, sino empezar a actuar con base en la evidencia contundente, el análisis cuidadoso y la planeación" (Zúñiga, 2005). El objetivo principal de esta corriente es el cambio de conducta en contra de la dependencia económica, para ello, la *filantropía debe ser organizada, realista, moralista y mediadora*. Surge entonces el movimiento de "**organización de beneficencia**", que nació de la frustración de los donantes, ante la ineficiencia de miles de esfuerzos no coordinados y que consiste en la agrupación de "**instituciones de beneficencia en un esfuerzo conjunto para procurar dinero**".

## 2.6.2 Esbozo histórico de la filantropía en México

Según Tides (2006), "la filantropía y la sociedad civil en México tienen profundas raíces históricas que datan desde la organización de las tradiciones prehispánicas de la auto-ayuda o trabajo comunal hasta nuestros días, la filantropía en México se desarrolló en cuatro grandes momentos históricos:

Después de la conquista, durante los siglos XVI, y XVII, y XVIII como resultado del maltrato a los indígenas, durante y después del proceso de conquista, las órdenes religiosas, principalmente los franciscanos, agustinos y dominicos, los protegen a través del servicio de la caridad cristiana. Por medio de los conventos y las cofradías y la creación de hospitales que funcionaban además como lugares de hospedaje y centros de enseñanza.

Entre las instituciones que se edificaron entonces se encuentran:

- Hospital de la Inmaculada Concepción o de Jesús, fundado por Hernán Cortés,
- Hospital Real de Indios o de San José,
- Hospital del Amor de Dios, creado por Fray Juan de Zumárraga,
- Hospital de San Lázaro, para leprosos,
- Hospital de San Hipólito, fundado por Bernardino Álvarez,
- Hospital de la Mujer,
- Patronato de las Vizcainas, para apoyar a los niños huérfanos,
- Montepío, fundado por Romero de Terreros,
- Colegio de San Juan de Letrán, y
- Colegio de Nuestra Señora de la Caridad.

En las primeras décadas del México independiente, la iglesia se mantuvo a cargo de la asistencia; sin embargo, después de las Leyes de Reforma el gobierno tuvo el control sobre algunas de las instituciones de beneficencia y

crea la Dirección de Fondos de la Beneficencia Pública. Como consecuencia de esto, "surgió la división entre la beneficencia pública y privada", lo cual crea un colapso, "ya que el gobierno no contaba con la capacidad para atender a este sector y la iglesia, por la desamortización de sus bienes junto con la orden de que tenía prohibido participar en dicho sector, tampoco contaba con los recursos y facilidades para hacerlo". (Zúñiga, 2005:)

Durante la primera mitad del siglo XIX se establecen la Beneficencia Española y la Beneficencia Francesa. Pedro Munguía es considerado como uno de los primeros en impulsar la filantropía como particular, en 1840, con su fábrica de cigarros "La bola sin Rival", y más tarde, en 1874, con la fábrica de chocolates "La Cubana."

En el gobierno de Benito Juárez se crea la Lotería Nacional, además, en 1873, había 32 loterías organizadas por la iglesia. En 1891 Porfirio Díaz decretó que "como actos de beneficencia privada debían considerarse, todos aquellos que se realizaran con fondos particulares cuyos objetivos fueran de caridad o de instrucción". Durante su gobierno la beneficencia pública y privada experimentaron un importante crecimiento: Se fundan instituciones hospitalarias, casas hogar, clubes maternos y hospicios. También proliferaron las loterías para la beneficencia pública, las sociedades mutualistas para el apoyo de sus miembros en necesidades de salud, desempleo, vejez, invalidez y muerte.

En 1911 se forma en el Distrito Federal la Cruz Blanca. Francisco I. Madero, ya como presidente, la declara "institución nacional", sus funciones consisten en: atender a los revolucionarios heridos, recabar fondos de ayuda para combatir las enfermedades, formar cajas de ahorro y cooperativas, fundar escuelas, asilos y orfanatos.

El número de instituciones de asistencia social aumenta cerca del 40% durante el transcurso de cuatro décadas: en 1904, 16; en 1921, 33; y en 1937, 54. Durante el gobierno del Partido Revolucionario Institucional se desalienta la formación de asociaciones autónomas voluntarias. Para mediados de 1980 se cuenta con 164 instituciones de asistencia privada en el Distrito Federal que realizan actividades de: asistencia a ancianos, albergues para niños y jóvenes, comités de damas voluntarias, y promotores de programas y centros sociales.

En esa misma década, en el primer simposio de la Asistencia Social Privada, se señalan los tres principios fundamentales en que se debe sustentar la asistencia social (Verduzco citado en Zúñiga, 2005):

- a) Organización de la comunidad, entendida como la participación activa en los programas de los miembros de la comunidad;
- b) El compromiso de corresponsabilidad a través de la coordinación del esfuerzo conjunto de los sectores público y privado;
- c) La reorientación de la asistencia social, pasando del proteccionismo a la prevención, la rehabilitación y la promoción, para favorecer el desarrollo y mejora del nivel de vida de los sectores sociales que sufran carencias.

Durante el mismo periodo, inicia la creación de las fundaciones como son: la Fundación Mexicana para la Salud (Funsalud), la Fundación Miguel Alemán, la Fundación Herdez, y el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI). De tal manera que, durante los 70 años de gobierno del Partido Revolucionario Institucional, PRI, su género llamado "ogro filantrópico" consiste en: "el Estado, en lugar de los ciudadanos mismos, se encargaba de asegurar el bienestar de la gente y todos los grupos-los sindicatos, las asociaciones profesionales y los clubes dependían del Estado. Así, no existía la necesidad de un sector filantrópico, dado el alcance de lo que Octavio Paz dio en llamar el "ogro filantrópico" (Tides, 2006). Una vez que cambia el partido en el poder, inicia,

durante la administración de Vicente Fox, del partido Acción Nacional, PAN, una atención y apoyo a las organizaciones no lucrativas que no se había dado anteriormente (Tides, 2006).

### 2.6.3 Organizaciones no lucrativas

Son también conocidas como el tercer sector (de origen francés), sector no lucrativo u organizaciones sin fines de lucro, (empleado en Estados Unidos), sector caritativo (de origen inglés), sector de organizaciones no gubernamentales (ONG), sector voluntarios (en literatura anglosajona, predominantemente inglesa), sector independiente (usado en Norteamérica), sector filantrópico (empleado en los países anglosajones), sector no gubernamental privado (adoptado por los países que reciben ayuda internacional), economía social (de origen francés), sistema intermediario (de origen alemán) e iniciativa privada (en Holanda) (Eleta, 2000). Como acota Themudo (2000), "a pesar del crecimiento en la lectura académica sobre organizaciones no lucrativas, la teoría organizacional de la mismas, lamentablemente, todavía no ha sido explorada, en otras palabras, la teoría sobre las organizaciones no lucrativas "no prevé de un adecuado y minucioso estudio de la estructura", situación que vuelve más difícil el estudio de las mismas. A esta deficiencia académica se debe de agregar la complejidad en número de las mismas, dado que en el mundo existen alrededor de 546,000 organizaciones no lucrativas. Esto implica una definición negativa, en el sentido en el que se expresa que este tipo de organizaciones no tienen que ver con las organizaciones gubernamentales, ni con las privadas lucrativas. Esta definición negativa por tanto expresa:" la dinámica de las organizaciones...evidencia que se trata más de una situación en "devenir" que de un "estado de hecho" (Cogan, 2001)... (Lo cual revela la existencia de un espacio intermedio relativamente nuevo, todavía no del todo consolidado, que debe gestionar su esencia



ambigua y contradictoria por ser una mezcla de objetivos sociales no homogéneos” (Eleta, 2000).

Las organizaciones no lucrativas tienen como objetivo lograr una sociedad más generosa, participativa, eficaz y justa. Por lo que se hace necesario que su estructura posibilite el intercambio, la transparencia y la participación democrática a través de una ciudadanía activa. Esto también implica la “profesionalización” de las organizaciones no lucrativas; entendiendo como profesionalización, la idea de que la organización ponga énfasis en que las estructuras institucionales, los métodos de conducción, la planificación institucional y el manejo del personal; estén diseñados acorde a los objetivos de la organización y sometidos a una rigurosa evaluación (Girardo, 2001). Una característica propia de estas organizaciones es que “las personas líderes que trabajan en este campo, tienen un compromiso apasionado por cumplir su misión y visión; expresan gran interés en la posibilidad de trabajar juntos para asegurar la sustentabilidad y el crecimiento del sector” (Tides, 2006).

#### **2.6.4 Características y clasificación de las organizaciones no lucrativas**

##### **Características**

De acuerdo con Ojeda (2006), las organizaciones no lucrativas, para ser consideradas como tales, presentan cinco características:

1. Son *organizaciones* porque tienen una estructura interna, objetivos, límites organizativos y un documento de constitución, aunque la formalidad del status legal de la agrupación no es requisito para que sea considerada organización.

2. Son *privadas* ya que son separadas de los poderes públicos, es decir, y no ejercer ninguna potestad pública. Tampoco pueden ser una unidad instrumental del gobierno ni pueden realizar actividades que se financien en forma integrada con las finanzas gubernamentales. No obstante las instituciones pueden recibir ingreso o aportes públicos o pueden tener funcionarios públicos entre sus directivos.

3. *No distribuyen utilidades entre los miembros* toda vez que se consideran sin fines de lucro y ni distribuyen sus beneficios generados entre sus titulares o administradores. Es decir, no están guiados por un interés comercial. Estas entidades pueden acumular excedentes de un ejercicio determinado, sin embargo, éste debe ser reinvertido en la misión básica de la entidad.

4. Son *autónomas* porque controlan sus propias actividades y tienen procedimientos propios de gobierno interno.

5. Son *voluntarias* puesto que la participación, la membresía y contribución de tiempo o dinero, no debe ser obligatoria o estipulada por la ley.

### **Clasificación de las organizaciones no lucrativas**

Las organizaciones no lucrativas se pueden clasificar tanto por su actividad como por su papel en la sociedad.

Por su actividad: Existe un sistema de clasificación internacional para las organizaciones no lucrativas, llamadas en inglés *International Classification of Nonprofit Organizations* (ICNPO), en el que las actividades de las organizaciones se agrupan en doce categorías (Ojeda, 2006). Entonces, de manera desagregada la clasificación Internacional de las Organizaciones Sin Fines de Lucro (ICNPO) es la siguiente:

### *Grupo 1: Cultura y recreación*

- 1.1 *Cultura y arte.* Producción de medios y comunicaciones; artes visuales; arquitectura; cerámica; desarrollo de artes; sociedades humanísticas, históricas y literarias; museos; zoológicos y pisciculturas.
- 1.2 *Deportes.* Clubes deportivos amateur, clubes deportivos de barrio, centros de entrenamiento y competencias, fitness centers
- 1.3 *Otras actividades recreativas.* Clubes sociales y de recreación para individuos o comunidades; clubes de la tercera edad, clubes de mujeres y clubes de servicios.

### *Grupo 2: Educación e investigación*

- 2.1 *Educación básica y media.* Educación preescolar, básica y media
- 2.2 *Educación superior.* Educación proveedora de grados académicos
- 2.3 *Otra educación.* Educación técnica; formación para adultos; capacitación; educación diferencial; escuelas de especialidades.
- 2.4 *Investigación.* Investigación médica; investigación de ciencia y tecnología; investigación social y estudios políticos

### *Grupo 3: Salud*

-

- 3.1 *Hospitales y rehabilitación.* Hospitales, clínicas y rehabilitación de pacientes
- 3.2 *Residencias de la tercera edad.* Asilos de ancianos, cuidado residencial
- 3.3 *Salud mental y servicios de urgencia psiquiátricos.* Hospitales psiquiátricos, tratamientos mentales, prevención de crisis mentales

- 3.4 *Otros servicios de salud.* Educación sobre salud, cuidados terapéuticos, servicios médicos de rehabilitación, servicios médicos de emergencia

*Grupo 4: Servicios sociales*

- 4.1 *Servicios sociales.* Servicios para menores, servicios para jóvenes, servicios familiares, servicios para discapacitados, servicios para ancianos, autoayuda y otros servicios sociales personales.
- 4.2 *Emergencias y ayuda humanitaria.* Prevención y control de emergencias y desastres; asilos temporales, asistencia para refugiados.
- 4.3 *Apoyo económico y manutención.* Asistencia económica y material para discapacitados

*Grupo 5: Medio ambiente*

- 5.1 *Medio ambiente* Control de polución, conservación y protección de recursos naturales, desarrollo de espacios abiertos
- 5.2 *Protección de animales.* Protección y preservación animal y de vida silvestre; servicios veterinarios.

*Grupo 6: Desarrollo social y vivienda*

- 6.1 *Desarrollo económico, social y comunitario.* Organizaciones comunitarias y vecinales, desarrollo económico, desarrollo social
- 6.2 *Vivienda.* Desarrollo, construcción y financiamiento de hogares, asistencia para hogares, comités de desarrollo urbano y rural (agua, luz, caminos y otros)

- 6.3 *Empleo y formación.* Programas de capacitación, orientación vocacional, rehabilitación vocacional y de cesantes

*Grupo 7: Promoción de derechos, asesoramiento legal y política*

- 7.1 *Promoción de derechos y asesoramiento legal.* Organizaciones de defensa de derechos de grupos y civiles, asociaciones étnicas y asociaciones cívicas y de derechos humanos.
- 7.2 *Derecho y servicios jurídicos.* Servicios legales, prevención de crímenes, rehabilitación de inculcados, apoyo a víctimas, asociaciones de derechos de consumidores.
- 7.3 *Organizaciones políticas.* Partidos y organizaciones políticas.

*Grupo 8: Intermediarios filantrópicos y promoción de voluntariado*

- 8.1 *Intermediarios filantrópicos.* Fundaciones privadas que intermedian y otorgan becas y fondos concursables.
- 8.2 *Promoción de voluntariado.* Instituciones que promueven el voluntariado

*Grupo 9: Organizaciones internacionales*

- 9.1 *Actividades internacionales.* Programas de intercambio, amistad y cultura; organizaciones de asistencia; organizaciones que actúan en desastres; organizaciones de paz y derechos humanos

*Grupo 10: Religión*

- 10.1 *Congregaciones y asociaciones religiosas.* Congregaciones y asociaciones religiosas

*Grupo 11: Asociaciones de empresarios, profesionales y empleados*

- 11.1 *Asociaciones de empresarios.* Asociaciones que promueven, regulan y protegen los derechos de los empresarios
- 11.2 *Asociaciones de profesionales.* Asociaciones que promueven, regulan y protegen los derechos de los profesionales
- 11.3 *Asociaciones de empleados.* Uniones laborales, sindicatos y sindicatos de trabajadores independientes

*Grupo 12: No clasificados en otra categoría*

12.1 *NCOC*

Para complementar las características que debe cumplir una organización no lucrativa y la clasificación internacional, también se clasifican dependiendo del rol que cumplan en la sociedad las mismas:(Ojeda, 2006).

- **Organizaciones cuya actividad tiene un rol expresivo:** Defensa de derechos, actividad cívica, actividades culturales y de recreación, entre otras
- **Organizaciones cuya actividad tiene un rol de servicio:** Educación, servicios de salud, beneficencia, entre otras.

### 2.6.5 Fuente de ingresos de las organizaciones no lucrativas

De acuerdo a la experiencia Chilena, las Organizaciones no lucrativas pueden adquirir sus ingresos por tres medios: (Ojeda, 2006).

- a) Ingresos de *generación propia*, que incluyen pagos por venta de bienes y servicios, pagos de membresías y retorno de inversiones,
- b) Ingresos de filantropía, que incluyen donaciones individuales y de empresas, e
- c) Ingresos del gobierno o sector público, que incluyen subvenciones, pagos por contratos o convenios, transferencias y fondos concursables.

### 2.6.6 Fundaciones e instituciones donantes

Dentro de las organizaciones no lucrativas se pueden encontrar otra serie de subgrupos, entre los que se encuentran las "Fundaciones", las "Instituciones Donantes", entre otras más; que tornan aún más compleja la manera de entender a las organizaciones no lucrativas.

Siendo así que una **fundación** es considerada como aquella:

"organización no lucrativa y no gubernamental, con un fondo o un patrimonio principal constituida con el propósito de atender necesidades sociales... [De tal manera que esta] sostiene o ayuda a las actividades de beneficencia, educativas, religiosas o de otro tipo, que sirven al

bienestar público, principalmente otorgando subsidios a otras organizaciones no lucrativas" (Zúñiga, 2005).

Agrega además, que su diferencia, radical con otro tipo de organizaciones no lucrativas deriva de los dos tipos de funciones que tienen:

1. Canalizar donativos económicos a individuos, a organizaciones no lucrativas y a otras entidades, y
2. Proporcionar servicios, realizar investigación, organizar conferencias y hacer publicaciones.

Menciona también que, las características específicas de las fundaciones son las siguientes:

- Se constituyen para otorgar donativos a organizaciones no lucrativas o individuos o para operar un programa.
- Son creadas por un individuo, un grupo de individuos, una empresa o por la combinación de ellos.
- Se gobiernan por un patronato o consejo.
- Crean su patrimonio con dinero o propiedades de sus donantes, pueden tener estímulos fiscales.
- Utilizan los rendimientos de su patrimonio para hacer donativos financieros u operar programas en beneficio de la sociedad.
- Existen fundaciones que dan donativos directamente del patrimonio otorgado por el donante.

Afirma que de la misma forma que las organizaciones lucrativas, las fundaciones se pueden clasificar de distintos subgrupos:



1. Fundaciones independientes o de objetivo "general" o "especial".
2. Fundación, patrocinada por una empresa.
3. Fundación operativa, cuyos objetivos son la investigación, bienestar social, educación entre otros.
4. Fundación, para la comunidad o de beneficencia pública.

Afirma Alejandro (2002), que en el caso de las "Organizaciones Donantes" se consideran como tales, aquellas denominadas como organizaciones no lucrativas y se caracterizan así, porque: a) cuentan con un consejo local, b) son independientes del gobierno y de las empresas, y, c) ofrecen donativos a terceros, ya sean otras organizaciones no lucrativas o individuos.

### **2.6.7 Organizaciones no lucrativas en México**

Si los trabajos académicos sobre organizaciones no lucrativas son escasos de manera general, estos se reducen aún más cuando se llevan a un país específico, como es México. Además, de acuerdo al documento de trabajo (White Paper) del *Tides Center*, el sector de las organizaciones no lucrativas en México se encuentra en una etapa de infancia, por lo cual aun cuenta con un "gran potencial de crecimiento". El mismo *Tides Center* informa que por ejemplo y de acuerdo al Sistema de Administración Tributaria (SAT) existen 5,600 organizaciones con datos del 2005, una caída en su número respecto al 2003 cuando había 7,000 organizaciones; de donde la mayoría se dedica a la educación. Con datos de la SEMEFI, son 2,991 organizaciones al 2003, para la SEDESOL, son 1,819 organizaciones, mientras que para las Fundaciones Comunitarias son 2,777 al 2005. Sin embargo, para Zúñiga (2005), existen alrededor de 20 mil organizaciones no lucrativas, de las cuales menos de 6 mil tienen autorización del gobierno para recibir fondos deducibles de impuestos, y

menos de 80 fundaciones realizan donaciones. De igual manera, el número de organizaciones exentas de pago de impuestos, varía dependiendo de la fuente: para el SAT son 2212, y de acuerdo a entrevistas realizadas por el Tides Center, 2006, son 351 organizaciones. En relación a su tamaño, tienden a ser pequeñas en términos de trabajadores y de miembros. (Themudo, 2000).

De acuerdo a la Ley Federal de Fomento de las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil, no existe la figura jurídica de "Organizaciones no lucrativas" como tal en México, más bien se les conoce como "organizaciones de la sociedad civil". Y en el diccionario de Porrúa el concepto de **sociedad civil** lo define como el "conjunto social de individuos, instituciones y organizaciones que no forman parte del aparato de gobierno".

Sin embargo, a diferencia de la clasificación de las organizaciones, realizada, anteriormente, hablar de sociedad civil, se refiere a la integración tanto de los lucrativos, como de los no lucrativos; tal diferencia en la clasificación parece tener su origen en la perspectiva teórica desde donde se observa este objeto de estudio, mientras una se enfoca más al proceso de organización de los individuos, la otra se enfoca en la resultante de este proceso, esto es una sociedad civil organizada. Además, el término de "sociedad civil" termina siendo ambiguo (Guerra, 2000), debido a que en un inicio "el concepto de 'sociedad civil' se contraponía al concepto de 'sociedad natural' (societas civilis y societas naturalis)". (Guerra, 2000).

Respecto del empleo que se oferta en las Organizaciones *sin fines* de lucro en México, el 0.3% corresponde a las personas remuneradas de la población económicamente activa (PEA) y al 0.1% de voluntarios de la población económicamente activa; teniendo un total de 0.4%. Siendo el último lugar en un ranking de 39 países, ocupando los principales lugares Holanda y Canadá, con

9.2% y 8.4% de personal remunerado respecto a la PEA y 5.2% y 2.7% de voluntarios respecto al PEA; dando como total un 14.4% Y 11.4% del PEA respectivamente; a su vez resalta el caso de Chile quien ocupa el mayor número de empleo voluntario y empleo remunerado (Ojeda, 2006). El monto registrado que se obtiene en donativos según Natal (2002), es de \$318, 905, 783.70 pesos.

En cuanto a su distribución, este tipo de organizaciones se concentran principalmente en la Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey. Tomando en cuenta los datos que presenta el Tides Center, el Distrito Federal, es la entidad que concentra la mayor cantidad de organizaciones con estatus legal, variando de 1399 a 2084, dependiendo de la fuente. Los ingresos de las organizaciones no lucrativas en México, tienen su fuente en los fondos del gobierno, de las empresas, y de sus propias fundaciones; así como de fundaciones internacionales, y de empresarios filantrópicos, asegura el Tides Center.

Administrativamente, el Tides Center, 2006, establece que: *"el sector prefiere soluciones informales en lugar de soluciones institucionales; (y además), existe una falta de datos y análisis"*.

#### **2.6.8 Clasificación de las organizaciones no lucrativas en México**

Aguirre Reveles, 2005, en el texto *La Filantropía en México*, los sectores que integran a las organizaciones no lucrativas en México, se organizan de una manera muy distinta al ICNPO, aumentando las propuestas de 12 a 14, y estas son:

- 1) Organizaciones religiosas
- 2) Sindicatos

- 3) Fundaciones
- 4) De promoción y desarrollo
- 5) Dedicadas a educación, capacitación e investigación
- 6) Del medio ambiente
- 7) Dedicadas a la defensa de acción ciudadana, justicia social, derechos humanos
- 8) Asociaciones de mujeres y de jóvenes o estudiantes
- 9) Asociaciones que brindan servicios sociales y de salud
- 10) Promueven tradiciones y cultura indígena
- 11) Dedicadas a cultura y arte
- 12) Brindan servicios recreacionales (clubes deportivos, etc.)
- 13) Organizaciones de profesionistas o de empresarios
- 14) Asociaciones comunitarias y otras de carácter informal (cajas de ahorro, sociedades funerarias, grupos de autoayuda, cooperativas, etc.)

### Clasificación de las Organizaciones no lucrativas

Según el mismo Reveles en (Aguirre, 2005), clasifica a las organizaciones no lucrativas de la siguiente manera:

ICNPO	CLASIFICACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES NO LUCRATIVAS
1) Cultura y recreación	1) Organizaciones religiosas
2) Educación	2) Sindacatos
3) Salud	3) Fundaciones
4) Servicios sociales	4) De promoción y desarrollo
5) Medio ambiente	Dedicadas a educación, capacitación e investigación
6) Desarrollo comunitario	6) Del medio ambiente
7) Defensa de derechos y política	Dedicadas a la defensa de acción ciudadana, justicia social, derechos humanos
8) Fundaciones financieras	Asociaciones de mujeres y de jóvenes o estudiantes
9) Organizaciones internacionales	Asociaciones que brindan servicios sociales y de salud
10) Religión	10) Promueven tradiciones y cultura indígena

11) AG y sindicatos	11) Dedicadas a cultura y arte
12) Otros	Brindan servicios recreacionales (clubes deportivos, etc.)
	Organizaciones de profesionistas o de empresarios.
	Asociaciones comunitarias y otras de carácter informal (cajas de ahorro, sociedades funerarias, grupos de autoayuda, cooperativas)

Tabla 2. Clasificación de las Organizaciones no lucrativas.

## 2.7 Fundaciones en México

Según Zúñiga (2005), en el país existen 430 organizaciones que llevan el nombre de "Fundación", las cuales se clasifican en los siguientes rubros:

- a) 319 Organizaciones Asistenciales,
- b) 45 Organizaciones que se dedican al apoyo económico de otras donatarias autorizadas,
- c) 8 Instituciones Educativas,
- d) 25 Organizaciones Culturales que promueven las bellas artes,
- e) 25 Organizaciones Científicas y Tecnológicas,
- f) 2 Organizaciones que se dedican a la preservación de la flora y la fauna (ecológica),
- g) 20 Organizaciones que otorgan becas,
- h) 1 Organización que apoya obras o servicios públicos.

### 2.7.1-Fundamento legal de las organizaciones no lucrativas en México

Para poder constituirse una **organización sin fines de lucro** en el país, se puede optar por ser una Asociación Civil (A.C.) o por ser una Institución de Asistencia Privada (I.A.P.); la primera se encuentra regida por los respectivos Códigos civiles, se encuentran imposibilitadas para recibir herencias o legados; mientras que en el segundo caso, se debe apegar a la Ley de Instituciones de

Asistencia Privada, así como a la Ley en materia de cada entidad federativa, para recibir herencias o legados. Ahora bien, a pesar de que "la ley mexicana es inconsciente de las actividades y el contexto actual del sector" (Tides Center, 2006), el fundamento legal de una organización no lucrativa en México, debe contemplar la siguiente normatividad:

- a) La Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, garantiza el acceso a la información federal, toda institución pública que forme parte del Sistema de Asistencia Pública es a su vez parte de la Administración Pública Federal. 1) El artículo 9º de La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos relativo a la libertad de asociación.
- b) La Ley General de Desarrollo Social, asegura el acceso de toda la población al desarrollo social, señala las obligaciones del Gobierno, y establece a las instituciones responsables del desarrollo social.
- c) La Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil, aprobada por el Presidente Vicente Fox a finales de enero del 2004, "... establece que su intención es alentar, aunque no regular al sector, justo lo que buscaban las organizaciones por desconfiar de la intromisión y la supervisión gubernamental" (Tides Center, 2006), establece los derechos y actividades que pueden realizar este tipo de organizaciones.
- d) La Ley de Asistencia Social, que proporciona las bases para un Sistema Nacional de Asistencia Social.

- e) El Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal,
- f) Códigos civiles de las entidades federativas. Mientras que, para el caso del Distrito Federal, se deben considerar además:
- 1) El Código Civil para el Distrito Federal,
  - 2) La Ley de Fomento a las Actividades de Desarrollo Social de las Organizaciones Civiles para el Distrito Federal, la cual establece en el Capítulo I, Artículo 2º, lo que debe ser entiendo por ley para:
    - I. Asistencia Social: al conjunto de acciones dirigidas a proporcionar el apoyo la integración social y el sano desarrollo de los individuos o grupos de población vulnerable o en situación de riesgo, por su condición de desventaja, abandono desprotección física, mental, jurídica o social. Así como las acciones dirigidas a enfrentar situaciones de urgencia, fortalecer su capacidad para resolver necesidades, ejercer sus derechos y, de ser posible, procurar su reintegración al seno familiar, laboral y social. La asistencia social comprende acciones de promoción, previsión, prevención, protección y rehabilitación.
    - II. Asistencia privada: la asistencia social que se realiza con bienes de propiedad particular.
    - III. Instituciones: las instituciones de asistencia privada.
    - IV. Fundaciones: las personas morales que se constituyan, en términos de esta ley, mediante la afectación de bienes de propiedad privada destinados a la realización de actos de asistencia social.

### 2.7.2 La responsabilidad social corporativa

Para concluir con este apartado, merece la pena citar el debate que existe acerca del papel de la **responsabilidad social** en los negocios; es decir, la preocupación de los negocios por el bienestar social o llamada también, **responsabilidad social corporativa**. De esta concepción surge también la teoría más reciente denominada el **carácter sostenible**, que se refiere a la idea de que las compañías socialmente responsables superarán a sus iguales en su desempeño, al enfocarse a los problemas sociales del mundo y contemplarlos como oportunidades para incrementar las utilidades y al mismo tiempo ayudar al mundo. También se tiene la noción de que las compañías no pueden prosperar durante mucho tiempo debido a que no son sostenibles, en un mundo en el que miles de millones de personas sufren y están en pobreza extrema.

Este nuevo concepto de organización, incorpora la responsabilidad social en las empresas que hace que se precien de actuar como defensoras de la seguridad, la salud, el medio ambiente; en ser organizaciones amables con la vida. En un análisis de la responsabilidad social corporativa el ser un buen ciudadano corporativo implica contribuir recursos a la comunidad, a fin de mejorar la calidad de vida. Ser Socialmente responsables crea una demanda adicional de bienes y servicios como la salud, la educación, la beneficencia.

Estas nuevas conceptualizaciones dan cuenta de que la responsabilidad social ha estado presente en las organizaciones que desde su creación, han contribuido en el mejoramiento de la calidad de vida de la población, a la formación de nuevos valores y actitudes, que permiten crear las condiciones de comunicación y respeto mutuo en y para la vida familiar, como elemento esencial de la sociedad.



## 2.8 Las organizaciones no lucrativas y la UAN

En el devenir histórico de cualquier institución educativa se puede observar cómo estas organizaciones se comportan con las mismas problemáticas que cualquier organización ya sea del sector público o privado; social o empresarial. Todas ellas aluden a un liderazgo, una planeación, a una organización, una identidad, a valores, el reconocimiento de los demás; aspectos que permiten integrarla como un todo, como una organización con vida propia.

Se reconoce al igual que Weber, citado en Schwanitz 2009, que el aparato organizativo de la Universidad es la *burocracia*, marco racional y legal donde se concentra la autoridad formal en la cúspide del sistema. Los medios de la administración no son propiedad del administrador que los manipula. Sus competencias no son sujeto de herencia o venta, de ahí que la Universidad no tiene un patrón o un dueño y al no tenerlo, presenta dinámicas complejas que a la vez favorecen y entorpecen cualquier propuesta. Esta burocracia en sí, dificulta la incorporación de nuevos procesos coadyuvantes a la misión institucional, limitando que a la UAN como agente de cambio en la sociedad.

La UAN como organización, presenta una dualidad: por una parte es una organización *no lucrativa*, pero por la otra, genera productos tangibles e intangibles. Los profesionistas, el conocimiento, la asesoría, el apoyo, la vinculación, la cultura y la recreación, la educación e investigación, que en cierta manera, se convierten en activos al servicio de la sociedad. Esto la convierte en transformadora del capital social y ése en capital activo "económico" que permite potenciar el desarrollo de la sociedad.

En relación a las organizaciones que han surgido en la Universidad: El Fideicomiso Universitario, el Voluntariado Universitario, Las Asociaciones de

Universitarios, la AGEUAN, el CENDI-UAN, el FODECO, la Fundación UAN, A.C., el Colegio Nayarita de Seguridad y Salud Ocupacional, la Fundación FEUAN, el Patronato de la Ciudad de la Cultura Amado Nervo y el STUAN entre otras, se puede observar que estas cumplen con la clasificación de las organizaciones no lucrativas, pues encontramos organizaciones como el CENDI que es una organización que promueve la educación, el STUAN como organización sindical que busca la defensa de los derechos de los trabajadores, el Colegio de Seguridad y Salud en el Trabajo como colectivo que brinda asesoría y apoyo a las diversas empresas y organizaciones de la Entidad, y así como todas las demás organizaciones que se señalan en los capítulos siguientes, cumplen con estos criterios. Todas son organizaciones sin fines de lucro que lo único que buscan es situar a la Universidad en la sociedad.

Al estudiar las organizaciones, se pudo comprender su naturaleza, sus propósitos, intencionalidades, su misión y sobre todo el compromiso social con la UNIVERSIDAD y de esta con la sociedad. Las diversas organizaciones presentan una diversidad en sus formas y procesos de integración, encontrándose que algunas de ellas no atienden a ciertos procedimientos legales y formales, no limitándolas ni frustrando los anhelos y aspiraciones de las mismas.

Hay que recordar que el *simple hecho de reunirse con algún propósito, hace que se de la organización*, y lo que se puede entender, es que dentro de la Universidad, el rol que juegan estas organizaciones es entre otros, el de reposicionarla socialmente dando de respuesta a las problemáticas que se presentan.

Aun cuando algunas son organizaciones formalmente constituidas como es el caso de la Fundación UAN y el CENDI que reciben apoyo institucional, y de

alguna manera las abraza y las cobija; en ocasiones se diluye el esfuerzo, al no contar con políticas bien establecidas al interior de la UAN, que den certidumbre a estas organizaciones.

Si bien estas organizaciones en algún momento pueden solicitar apoyo económico institucional, que ocasiona la erogación de recursos no contemplados en los presupuestos, también es de considerarse la capacidad que tienen de participar en programas de estímulos públicos que promueven las instituciones públicas y privadas dentro y fuera del país, al estar formalmente constituidas y reconocidas tanto por la Universidad como por la sociedad.

Estas organizaciones cuentan con la fortaleza del servicio social que lo convierte en un bien intangible que tiene un gran valor social y económico, que pueden llegar a impactar a la sociedad de tal manera que se logren cambios de cultura y promuevan una mejor calidad de vida, fin último de la Universidad.

## CAPÍTULO III

### MARCO CONTEXTUAL

#### 3.1 Conceptualización

Para Castellón (1999), "estudiar a la Universidad como organización es una tarea complicada porque se trata de un entramado de relaciones articuladas por una multiplicidad de propósitos. Si a eso se le agrega que cada universidad tiene elementos particulares derivados de su propia trayectoria histórica y de su entorno, se puede ver como un fenómeno altamente complejo".

En México, el estudio de las organizaciones es una disciplina muy reciente. Para Ibarra (1985), "El estudio de las organizaciones en México, se ha caracterizado tradicionalmente por la utilización de esquemas teóricos generados en los países industrializados; su correspondencia con las formaciones sociales, ha generado a la fecha, sólo aislados intentos de reflexión".

En la Universidad Autónoma de Nayarit, también se tienen algunos antecedentes de estudios de la Universidad como organización, entre los que destacan autores como: Francisco Javier Castellón Fonseca, Margarete Moeller Porraz, Marla del Refugio Navarro Hernández, Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara, José Salvador Zepeda López, Alicia del Carmen Valencia Ovalle, Patricia Ramírez y Carmen Navarró Téllez entre otros, cuyas visiones y aportaciones han fortalecido en cierta medida la construcción de este objeto de estudio. Así la Universidad también se ha caracterizado por la utilización de estructuras del poder del Estado, otorgándoles inclusive funciones idénticas; organización que ha ido cambiando por las necesidades de la función

estructuras del poder del Estado, otorgándoles inclusive funciones idénticas; organización que ha ido cambiando por las necesidades de la función educativa. Se entiende ahora que las organizaciones existen dentro de organizaciones más grandes. Para Moeller y Valencia (2010), la Universidad, como una organización, está representada por una estructura compuesta por un consejo general universitario: que lo integran el rector, secretario general, tres titulares del secretariado universitario, dos representantes del personal académico y dos representantes alumnos de cada unidad, tres representantes de la organización sindical de personal académico, tres representantes del organismo sindical de trabajadores; y tres representantes del organismo estudiantil.

Sin embargo, además de esta estructura, se agrega una entidad colegiada-órganos de gestión académica, coordinadores de áreas, coordinadores de programas, directores que entre otros, integran grupos de personas que también constituyen organizaciones, áreas, departamentos, coordinaciones; academias y cuerpos académicos que dan vida al quehacer científico y académico. De ahí la dificultad de entender esta estructura política-científica y académica que de alguna manera deja de lado la investigación y la educación.

Si se considera que la función vital del sistema educativo según Schein (1982), es "mantener y asegurar el continuo crecimiento de la sociedad a través de la creación, conservación y trasmisión del conocimiento a las generaciones futuras", de esta manera cada segmento de la sociedad realiza una función determinada para asegurar el logro de sus objetivos comunes. La Universidad puede verse entonces como un sistema de "medios y fines articulados", en los que los medios para el personal en los niveles jerárquicos más altos de la organización, se convierte en los fines de los grupos que están por debajo de ellos.

Tomando como base este antecedente, y para lograr una aproximación al objeto de estudio, la Universidad Autónoma de Nayarit a efecto de regular el objeto de la Universidad y sus funciones sustantivas se apoya en los órganos de autoridad, gestión, apoyo y consulta de:

#### Naturaleza Colegiada

- El Consejo General Universitario
- Consejo coordinador académico
- Consejo de unidades académicas

#### Autoridades Unitarias

- Rector
- Secretarios
- Directores de unidades académicas

#### Consejo General Universitario



Gráfico 2: Estructura Organizacional. Unidades Académicas de Nivel Medio Superior y Superior.

### 3.2 Estructura Organizacional

**Organizaciones reconocidas formalmente:**

Denominadas formales porque están agregados en la estructura de la Universidad

Profesores	Estudiantes	Personal Manual y de Servicios	Organismo Autónomo con personalidad jurídica propia
Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit (SPAUAN)	Federación de Estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit (FEUAN)	Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit (SETUAN)	Patronato Administrador del Impuesto especial destinado a la UAN

Tabla 3. Organizaciones reconocidas formalmente.

### Órganos de Apoyo y Consulta

Agrupaciones de apoyo contenidas en la ley orgánica de mayo de 2003.

Consejo Social	Fundación UAN, A.C.
Espacio destinado a la sociedad nayarita para propuestas de mejora de la calidad educativa.	Asociación Civil formada en 2007, para la gestión de mayores recursos para la Universidad Autónoma de Nayarit.

Tabla 4. Órganos de apoyo y consulta.

### Consejo coordinador académico

Es una entidad colegiada, que se desagrega en órganos de gestión académica.

#### a. Unidades académicas

Esta estructura constituye un conjunto de aportaciones que dan fortaleza a la evolución histórica de la Universidad Autónoma de Nayarit perfilando sus responsabilidades y compromisos actuales. En este sentido según la Ley Orgánica, aprobada en el mes de Mayo de 2003, crea un avance significativo en la consolidación de la política y de la organización académica de la

universidad, estableciéndose al efecto, nuevos modelos de autoridad colegiada y unitaria, así como órganos de apoyo, gestión y consulta que van a consolidar la estabilidad, la permanencia y el desarrollo de la institución.

### 3.3 Las organizaciones en la Universidad

En el discurso institucional se habla del desarrollo social y de la vinculación que la Universidad logra a través de sus diferentes actores sociales, lo que precisa reconocer que estos organismos están llamados a jugar un papel coadyuvante en el desarrollo económico y social a nivel local y nacional. Estas organizaciones sociales surgen como respuesta a necesidades no satisfechas por el Estado; están constituidas por actores sociales capaces de participar en la construcción identitaria de la localidad, de articularse entre iniciativas locales y políticas públicas, tal es el caso del Observatorio de Violencia Social y de Género, incorporado en la Universidad; y de respuesta a necesidades no satisfechas. Por otra parte, es innegable el interés de los actores sociales en la preferencia a un sector sin ánimo de lucro que posibilita la reconstrucción de los espacios sociales de solidaridad. En consecuencia, estas son percibidas por el colectivo desde dos miradas:

- a) como una solución a demandas no atendidas por una autoridad o,
- b) como acciones inherentes a la lógica del dominio del mercado no sólo
  - en lo económico sino en lo social.

En el entorno universitario se ha visualizado una serie de desafíos: las reglas de acción que subyacen en las estructuras universitarias responsables de promover el desarrollo social, la incidencia en la gestión financiera, la gestión de recursos humanos y la gestión de proyectos. Las formas organizacionales que toman las organizaciones sociales en la Universidad Autónoma de Nayarit, son



variadas: asociaciones sin ánimo de lucro, organizaciones sindicales que participan en el desarrollo interno de sus agremiados, incubadoras de negocios, asociaciones de alumnos. Lo más frecuente que conduce a estos sujetos a agruparse, es la necesidad de satisfacer expectativas de bienes o servicios (como la empresa en su origen), en términos cuantitativos o cualitativos y con frecuencia, con la finalidad de poner en práctica sus valores como la democracia y la solidaridad.

En el ámbito universitario a partir de la dirección de vinculación social tal como lo expresa su misión, se encarga de "vincular a la Universidad con la sociedad, mediante programas que brinden servicios profesionales especializados con calidad y con calidez para coadyuvar al bienestar social", planifica y desarrolla programas de apoyo a la comunidad con servicios de salud para la prevención y tratamiento de las enfermedades prevalentes en el primer nivel de atención, enfocado principalmente a la población de escasos recursos, mediante una cuota de recuperación mínima de consulta médica o de servicios odontológicos básicos (amalgamas, limpiezas, extracciones), en unidades médicas establecidas en: Universidad, Reforma, INDECO y SPAUAN.

#### **a. Oferta de Servicios**

- Consulta en medicina general y homeopatía
- Atención odontológica
- Detección oportuna de cáncer mamario y cervicouterino
- Detección de hipertensión arterial
- Detección de diabetes mellitus
- Planificación familiar
- Servicios de enfermería
- Farmacia y medicina homeopática a precios bajos

#### **b. Programa de Salud Escolar**

Promueve la orientación y capacitación a niños y adolescentes de la ciudad, en edad escolar, sobre temas de prevención de adicciones, educación sexual, proporcionándoles elementos de auto cuidado y desarrollo integral en vinculación con las instituciones de salud en el estado.

#### **c. Programa de Asistencia Social**

Brinda apoyo y asesoría técnica principalmente en el área agropecuaria, asistencia jurídica y social.

#### **d. Programa de Salud Reproductiva**

Promueve la mejora de las condiciones de salud reproductiva de la población atendida con programas:

- Detección oportuna de cáncer cervicouterino, mamario
- Detección del virus del papiloma humano
- Planificación familiar
- Protección y aportación de métodos de anticoncepción
- Control prenatal

### **3.4 La gestión de los recursos humanos**

La integración de las organizaciones sociales obedece a un grupo de interesados directos en las actividades de la organización que generalmente están vinculados a programas de desarrollo de la Universidad Autónoma de Nayarit. Los miembros asociados contribuyen directamente al cumplimiento de las actividades internas: reclutamiento de sus miembros, circulación de la

información, producción de los servicios, evaluación de impactos y en la mayoría de las asociaciones a hacer aportaciones económicas.

Un aspecto importante derivado de la convivencia de los miembros, es que la organización social exige un clima organizacional que asegure los roles y responsabilidades con absoluta claridad.

### **3.5 La gestión financiera**

Existen limitaciones asociadas a su forma de gestión financiera. La necesidad de crecimiento y desarrollo de la organización social, está condicionada a su capacidad para encontrar nuevas formas de financiamiento, más allá del aporte inicial de sus miembros o de las contribuciones de sus aliados financieros a fin de tener un balance económico, las formas de recursos que manejan las organizaciones sociales son de capital financiero y de capital social. El carácter social contribuye el desarrollo sostenido de las comunidades.

### **3.6 Gestión de proyectos**

Los proyectos en el caso de las organizaciones sociales de la Universidad, están difícilmente conectados con realidad. La definición de objetivos y la planificación puede beneficiarse del conocimiento de los sujetos involucrados directamente: proyectos de desarrollo comunitario, de vinculación social, de gestión de recursos, de capital social, de investigación, ambientalistas; son algunos ejemplos que se citan. Una bondad que tienen los proyectos desarrollados por las organizaciones sociales de la Universidad, es que son de naturaleza multidimensional y producen múltiples anclajes y numerosos impactos. En suma, la potenciación del capital social tiene un gran número de externalidades.

En el plano institucional por lo tanto, se evidencia que el reconocimiento a las organizaciones sociales que trabajan para la sociedad dentro de esa comunidad, es incompleto, inestable y casi siempre ausente que provoca la insatisfacción de los propósitos para las que fueron creadas.

Luego entonces estas organizaciones sociales demandan nuevos estilos y formas de gestión en un rediseño de tipo institucional que dé cabida a todo.

### Organizaciones "presentes" en la vida universitaria

ORGANIZACIÓN	EDUCATIVO	CULTURAL	SOCIAL	ECONÓMICO
Fidelcomiso Universitario	X	X		X
Voluntariado Universitario		X	X	X
Asociaciones de Universitarios (STUAN) (CENDI)	X	X	X	
AGEUAN		X	X	
FODECO	X	X	X	
Fundación UAN, A.C.	X	X	X	X
Colegio Nayarita de Seguridad y Salud Ocupacional	X	X	X	
Fundación FEUAN	X	X		
Patronato de la Ciudad de la Cultura Amado Nervo	X	X		X

Tabla 5. Organizaciones de la UAN.

## CAPÍTULO IV

### EL MÉTODO

#### 4.1 Introducción

Se describe a continuación, los procedimientos y las técnicas empleadas durante la presente investigación, mismas que permitieron recabar, analizar e interpretar la información obtenida. La investigación es un Estudio de Caso que refiere a la Universidad Autónoma de Nayarit y las organizaciones sociales que coadyuvan a la realización de su objetivo. Es un estudio de caso porque utiliza un "método analítico de investigación cualitativa, aplicable a organizaciones, comunidades, sociedades, grupos e individuos" (Stake, 1995). Se toma este método de análisis por la necesidad de la comprensión general de las organizaciones sociales presentes en la Universidad.

#### 4.2 Muestra

Los criterios principales de selección fueron las organizaciones sociales existentes en el periodo de 1980 a 2009 que tuvieran: presencia y coadyuvancia con la UAN, liderazgo, articulación con la sociedad, que en su objeto de fomento social estuviera presente la UAN.

El presente análisis con los recursos disponibles, permitieron el abordaje de **cinco organizaciones sociales** que ostentan la representación de la totalidad, en opinión de los propios universitarios.

2. El Centro de desarrollo Infantil de la Universidad Autónoma de Nayarit (CENDI-UAN)
3. Grupo Universitario de Fomento al Desarrollo Comunitario (FODECO)
4. El Sindicato de los Trabajadores Universitarios (STUAN)
5. La Fundación UAN, A.C.

#### 4.3 Categorías de análisis

En la búsqueda de las características a estudiar, se encontraron más de los presupuestos que rebasaron la capacidad de manejo, logrando ser analizados e interpretados: el tipo de organización, propósitos, clasificación, afiliación, estructura, credibilidad o confianza, actividades, inserción universitaria, liderazgo, vinculación interna y externa. Una vez recogidas, se fueron describiendo conforme al orden de la entrevista semiestructurada previamente analizada. De este análisis se encontraron problemas comunes, formas de relación, participación social e inserción en la comunidad universitaria y externalización.

Siguiendo un código de ética y a petición de los informantes sus nombres no son revelados.

-

#### 4.4 Instrumento

Se escogió la **entrevista** como **instrumento clave**, toda vez que permite el contacto directo con los actores principales y, a través de ella, conocer cuál es la **cosmovisión e interpretación** que da el sujeto respecto al núcleo problematizador. Para ello, se elaboró una guía de entrevista semiestructurada

que consta de: datos generales del entrevistado, datos sobre la organización, la organización, sus acciones y vinculaciones dentro y fuera de la UAN; esta relación de temas y a partir del rapport establecido con los y las informantes se estableció una comunicación más estrecha entre ambos -entrevistador y entrevistado-. En la secuencia de las preguntas, para comodidad del entrevistado, se tomó en cuenta su habilidad para responder y de anticiparse con información adicional, a posibles preguntas contenidas en el instrumento.

Es importante considerar que "la entrevista busca entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado, y desmenuzar los significados." (Álvarez, 2003). Así pues, a través de esta técnica, se obtuvo el sentido y la razón de ser de cada organización, se fue dibujando la organización a partir de sus experiencias compartidas y la experiencia personal de sus actores.

Así pues, se cumple lo que Steiner (1996), considera en relación a lo anterior "la entrevista en la investigación cualitativa, tiene como propósito, obtener descripciones y a partir de ellos la interpretación de los significados de los fenómenos descritos".

Las entrevistas se llevaron a cabo en el mes de febrero del 2010, para ello se buscó a las personas elegidas para pedirles una cita, explicándoles la razón de la solicitud y una vez convencidas, se decidía una fecha probable y la hora, para su realización. Ocurrieron cancelaciones y reprogramaciones durante este proceso. Se buscó el lugar apropiado con el propósito de disminuir las interferencias.

Se grabaron y se transcribieron y, con el apoyo de la guía y así se fue construyendo el estudio de caso.

La entrevista, contiene 31 preguntas integradas. A continuación se presenta la entrevista:

**Entrevista aplicable a los responsables o integrantes de una organización (política, social, cultural); formal/no formal de la Universidad de la Universidad Autónoma de Nayarit.**

**Instrucciones:** Ofrezca una breve exposición que explique al entrevistado, los motivos de la entrevista y solicite autorización para grabar el desarrollo de la misma.

### **Preguntas**

Rapport.

0.- Tengo entendido que participa/ participó en la creación/ actividades de una organización social en la UAN. ¿Me podría compartir alguna información relacionada con ella?

#### **I. Datos generales del entrevistado**

- 1.- ¿Cuál es su nombre y profesión?
- 2.- ¿Cuál es su lugar de trabajo?
- 3.- ¿A qué organización pertenece o perteneció? ¿Existe aún la organización?
- 4.- ¿Cuál ha sido su participación en ella? ¿Tuvo que ver con su creación? ¿Sabe de las razones que llevaron a crearla?



## II. Datos sobre la organización

- 5.- ¿Cuál es/era el objeto social de la organización?
- 6.- ¿Cuáles son los objetivos de la organización?
- 7.- ¿Cuáles son/eran sus actividades principales?
- 8.- ¿Tienen un procedimiento formal para la afiliación? ¿Cómo funciona?
- 9.- ¿Con cuántos integrantes cuenta la organización?
- 10.- ¿Cuál es su domicilio social? ¿Es el mismo que el domicilio fiscal?
- 11.- ¿Cuál es su estructura organizacional, de acuerdo al marco normativo con que cuentan?
- 12.- ¿Cuáles han sido las fuentes de financiamiento que les posibilitan/posibilitaban la realización de sus actividades?
- 13.- ¿Qué tipo de actividades han venido realizando a lo largo de su historia?
- 14.- ¿Cómo se vienen insertando en la comunidad universitaria?
- 15.- ¿De qué manera viene participando usted en la organización?

## III. La organización, sus acciones y vinculaciones; dentro y fuera de la UAN\_

- 16.- ¿Mantienen algunos vínculos hacia fuera de la UAN? ¿Cuáles son los motivos? ¿Con qué sectores sociales?
- 17.- ¿Tienen algún mecanismo de promoción de la organización, enfocado a la incorporación de nuevos miembros?

- 18.- ¿Cuál es el vínculo que mantienen con la comunidad universitaria de sus actividades? ¿Han creado algunos canales de comunicación? ¿Cómo funcionan?
- 19.- ¿Mantienen algún vínculo hacia el exterior, con algún sector de la sociedad? ¿Cuáles son las motivaciones? ¿Cuál es la dinámica en que se lleva a cabo?
- 20.- ¿Cómo organización ofrecen algún servicio a la sociedad o a la comunidad universitaria? ¿Quién decide en este aspecto? ¿Cuentan con algún mecanismo de evaluación?
- 21.- Si la organización ya no existe, describa los motivos de su desaparición.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Introducción

Al realizar un análisis de la vida de las organizaciones en la Universidad Autónoma de Nayarit, se tiene la certeza de que están presentes en los diferentes contextos, influyendo en ellos, tomando diferentes formas y representando los múltiples valores que esta compleja organización social promueve dentro y fuera de ella.

Los grupos de personas se organizan, decíamos, por la simple razón de pertenecer a la especie humana; para fortalecerse o, tal vez, ser convincentes o perdurar... Juntos pueden conseguir más que actuando de manera aislada.

En la comunidad universitaria, las tareas se desarrollan gracias a la interacción de grupos de académicos, investigadores, psicólogos, sociólogos, evaluadores, certificadores, economistas, politólogos, etcétera, en un proceso complejo que determina quién sirve a la institución educativa y cómo alcanzan su misión.

La interrelación que se da entre las personas, llevan una gran carga de simpatía o de afinidad en las actividades que se desarrollan, en las preferencias, en la forma en que perciben las necesidades de la colectividad, y en las posibles formas de resolver problemas.

La **Informalidad** es una de las formas de creación de grupos y se da así: libre y espontáneamente. La otra, la **formal**, atiende a la estructura organizacional de la institución y responde al cumplimiento de sus objetivos: ésta es la forma más común de integración, en la que el sujeto no se involucra emocionalmente en la

interacción necesaria para alcanzar las metas del grupo. La primera, por una parte es generalmente el antecedente en la formación de las organizaciones que surgen a partir de la falta de espacio en la estructura de la Universidad; posibilitan la acción común y actúan en las actividades que les brindan reconocimiento y dignidad, y más aún, un sentido de unidad; una extraordinaria oportunidad para crear nuevos proyectos de vida universitaria.

Las organizaciones tienen entre sus fines la satisfacción de necesidades básicas; crean un principio de orden en el grupo, y promueven un conjunto de valores y objetivos que van dibujando su razón de ser. Así, en esa relación de valores compartidos, le van dando sentido a su organización.

En la historia de la Universidad han surgido organizaciones, entre otras, para apoyar obras materiales, atender casos de disfuncionalidad familiar y problemas de adicciones en los estudiantes; para promover el arte y la cultura; conservar el poder político; rescatar las tradiciones, tratar temas de género; preservar el medio ambiente, y para atender todo aquello que ha quedado fuera del alcance del estado.

Son justamente esas intencionalidades las que llevaron a tratar de entender el papel de las organizaciones presentes en la Universidad. La Universidad como una expresión global, de cambios continuos y de grandes retos, con nuevos escenarios que demandan el replanteamiento del fenómeno organizacional.

-

## **5.2 Resultado de la entrevista**

La entrevista se aplicó a cinco organizaciones, que a continuación se presentan como casos, y posteriormente se presentan los hallazgos más interesantes encontrados durante la entrevista

### 5.2.1 Los casos

Como parte del análisis y reflexión de este estudio, se presentan a continuación el **estudio de casos**, que permitió el acercamiento a las organizaciones más recordadas por los universitarios, sin dejar de mencionar que existen otras que forman parte del comportamiento organizacional y que la propia institución las reconoce, tal es el caso de: El Sindicato de Personal Académico de la UAN (SPAUAN), El Sindicato de Empleados y Trabajadores de la UAN (SETUAN) y la Federación de Estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit (FEUAN), y que finalmente, las demás solo aproximándonos a ellas, lograremos entender sus fortalezas.

#### Caso No.1

El primer caso, da cuenta de una organización denominada **Colegio Nayarita de Salud y Seguridad Ocupacional**, la conforman médicos universitarios, que buscan la promoción de oportunidades para ser contratados formalmente en las empresas locales y tiene como objetivo, además de lo anterior, promover la medicina en el trabajo, y con ello incidir en la reducción de lesiones y afectaciones en la salud de los trabajadores en la entidad.

Así pues, esta organización tiene como objeto la formación de recursos humanos, y dentro de sus objetivos, está la prestación de los servicios profesionales en el área de la salud. La organización está formalmente constituida. Su estructura organizacional está compuesta por un presidente, un vicepresidente, un secretario de actas, un secretario de finanzas, y los miembros o presidentes de las comisiones; todos universitarios, pertenecientes al cuerpo académico de Salud Pública, de la unidad académica de Medicina Humana. No se tuvo acceso al organigrama.

Sus fuentes de financiamiento son las cuotas de los socios y de la actividad de capacitación y actualización profesional registrados entre estos: congresos nacionales e internacionales, diplomados, cursos y conferencias orientados a los profesionales de la salud. Tiene su domicilio fiscal el Carrillo Puerto, sin número; en Tepic, Nayarit.

Acciones en pro de la universidad.

Esta agrupación tuvo la oportunidad de participar, conjuntamente con la UAN, en una relación informal para el desarrollo académico de un grupo de profesores en el posgrado de Ciencias de la Salud; la promoción de un encuentro internacional en Salud Ocupacional, con la participación de la Universidad Experimental de la Guyana de Venezuela; con un Politécnico en España, con el Gobierno del Estado de Nayarit y sus programas (dentro de la Comisión Mixta del Estado de Nayarit), en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el ISSSTE, con el Instituto Tecnológico de Tepic, y el Departamento de Salud Laboral del Estado de Chihuahua, por medio de la **red de investigadores**.

La relación que esta organización tuvo con la Universidad, en algún tiempo, fue a través de la Secretaría de Vinculación Social, en el Área Productiva; que a decir del entrevistado "con el cambio de administración, se perdió la relación"...

Los **mecanismos de afiliación** se basan en un procedimiento formal que lo regula su estatuto: todas las solicitudes de ingreso, se discuten en asamblea y se vota la aceptación y afiliación.

La organización guarda un estatus de vigencia, aunque el reconocimiento social ha decrecido en los últimos años.

## Caso No. 2

El segundo caso, trata acerca del **Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad Autónoma de Nayarit**, conocido también, como **CENDI UAN**. Esta organización, ofrece servicio educativo integral, a los hijos de las madres trabajadoras de la Universidad, también a hijos de trabajadores que sean viudos o divorciados, que tengan la patria potestad, y que no hayan contralido matrimonio nuevamente. Esta institución educativa contribuye a la formación integral de los niños, los forma para la vida, y les ofrece asistencia educativa. Tiene como antecedente el proyecto de CENDI SEP, creado en el año de 1981. El CENDI de la Universidad, se creó en el año de 1983 y tiene la particularidad, de que los hijos de los egresados de esta primera generación, ya gozan de esta prestación, es decir, que algunos de ellos ya son empleados universitarios. La organización tiene 23 años sirviendo a los universitarios y universitarias.

Su fundación obedece a la necesidad de apoyar a las madres trabajadoras para que puedan incorporarse a la vida productiva, y a la vez, contar con un espacio para sus hijos, en un ambiente de desarrollo personal e integral.

A la fecha, atiende una población de 165 menores, cuidados por 65 trabajadores. Su estructura está integrada por tres áreas, con cuatro servicios principales: Los servicios médicos, pedagógicos, psicológicos, y el nutricional. Estos servicios son atendidos por personal especializado en su área de competencia: una pedagoga, una psicóloga, un médico y una ecónoma.

El **área pedagógica** viene a fortalecer la pedagogía, con programas de fortalecimiento en música, educación especial, inglés y computación, éstos con el propósito de fortalecer la intención pedagógica. El área médica es atendida por un médico de tiempo completo y una enfermera. El área de psicología apoya toda acción pedagógica en la parte emocional, sin que se descuide la

parte afectiva personal, que favorece el ambiente armónico y facilita las relaciones interpersonales. El área de nutrición es atendida por una cocinera y seis auxiliares, y una área de preparación de alimentos para bebés. Adicionalmente disponen de un área de servicios generales, que son considerados como servicios indirectos del menor y sus padres.

Casi el 97% del gasto de la organización, es financiado por la Universidad a través de un subsidio que se entrega directamente al CENDI, para atender necesidades de alimentación, mantenimiento y administrativas inmediatas al servicio. Además, se tiene el apoyo del pago de nómina para cubrir 66 plazas de la Universidad. Otra fuente que hay que considerar, son las aportaciones mensuales y anuales de los padres y madres de familia.

El papel de la directora y entrevistada en la organización, es apoyar, proponer y supervisar el cumplimiento de las acciones que se implementan para la mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen.

Afirma la entrevistada que "la organización se vincula con otras organizaciones porque es una necesidad", agrega además que, "de otra forma no estaríamos cumpliendo con nuestra misión educativa". La exigencia del programa pedagógico contempla actividades educativas, formativas y sociales.

El CENDI UAN, mantiene relaciones con el CREE en programas auditivos, de pie plano, visuales, de discapacidad y, ocasionalmente, de discapacidades educativas especiales.

Los niños se relacionan socialmente en los eventos de la Universidad, ya sea sindical o institucional. Se ha participado con la organización de Fomento al Desarrollo Comunitario, conocida como FODECO; en eventos culturales, deportivos y artísticos que fortalecen la identidad en los niños.



Por último, menciona que la organización, "mantiene una relación formal con la Universidad, porque contribuye a formar seres humanos integrales y, que en un futuro, estarán insertos en la vida social y productiva del estado".

### Caso No. 3

Este caso, habla sobre la organización denominada **FODECO-UAN** que por sus siglas significa: Grupo Universitario de **Fomento al Desarrollo Comunitario**. La organización se creó al interior de la Universidad con el objeto de vincularse en proyectos de desarrollo social, legal; de salud, de género y de interculturalidad en favor de los sectores más desprotegidos de la sociedad, tomando como modelo una figura conocida en otras organizaciones, del gobierno federal y estatal, como el **voluntariado**.

Trabaja además, al interior de la Universidad con grupos de estudiantes que, en algún momento, presentan problemas sociales y económicos. Fundó la Residencia Femenil Universitaria. Promueve la difusión de la cultura y el rescate de las tradiciones, así como la promoción de los valores entre la comunidad universitaria; la organización se hace también presente en momentos de efemérides relevantes para la vida universitaria.

"Su antecedente inmediato, es el **voluntario universitario**, presidido hace años por un médico cirujano y, desde los dos últimos periodos rectorales, lo encabeza la esposa del rector en turno"; "alrededor de esta imagen femenina, se fueron integrando grupos de trabajo, que persiguieron los mismos fines", añade el entrevistado, quien fungió como secretario técnico de esta organización y que es un reconocido historiador universitario. No se tiene claridad de la estructura organizativa, comenta: "sé que el FODECO está

formalmente registrado y mantiene vínculos institucionales a través de las dependencias federales y estatales, apoya proyectos del DIF, recibe apoyo de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y de la propia Universidad”.

**La afiliación** ha sido un procedimiento informal de amigos, que por compartir y apoyar el valor de la ayuda, se han ido integrando.

Sus fuentes de financiamiento son a través de la venta de souvenirs y las cuotas de sus asociados. No tiene mecanismos de afiliación formales, “esto se logra con aquellas personas que comparten una determinada idea sobre cómo les gustaría que fuera la Universidad y como pueden apoyar a los necesitados”, agrega.

“Por otro lado pienso que esta organización vino a transformar la idea que se ha tenido de los **voluntariados** en las dependencias; le vino a dar otra dimensión, vino a institucionalizar un quehacer y un compromiso de la Universidad con el sector campesino, los indígenas y los grupos más vulnerables; a fortalecer otra dimensión de la responsabilidad social de la Universidad”.

Finalmente, termina diciendo: “considero que el FODECO tiene vigencia en términos sociales, y por lo tanto, tiene muchas cosas por hacer, desafortunadamente en nuestro país, tenemos una actitud trianual o sexenal que impide que los programas trasciendan, se fortalezcan, y esto a su vez, fortalezca a las instituciones”.

#### **Caso No. 4**

Este caso, trata sobre el Sindicato de los Trabajadores Universitarios (STUAN), organización sindical creada en el año de 2003, con el propósito, a decir de la

entrevistada, de "la defensa de los derechos de los trabajadores y maestros, en su conjunto"; es por lo tanto, un sindicato mixto.

"Mi responsabilidad en esta organización es, principalmente, vigilar el cumplimiento del contrato, las pensiones y el seguro social. Tenemos como objeto la defensa de las familias de los trabajadores y el cumplimiento al pago de sus salarios". La organización en la actualidad no tiene el reconocimiento de la administración, en cambio, cuenta con el reconocimiento de la ley y del estado.

Dentro de sus actividades destaca la gestión de temas como salarios, prestaciones laborales y reclasificaciones. Se trabaja de manera muy cercana con los agremiados y, en opinión de su dirigente, se atienden también problemáticas de los trabajadores fuera del contexto laboral: problemas familiares como divorcios, préstamos personales, accidentes de tránsito y otros asuntos que demandan los profesores y trabajadores.

Considera que los **procedimientos de afiliación** se dan en dos momentos: uno formal y sencillo que solo implica el llenado de dos formatos: uno con el propósito de autorizarle a la organización, el 1% de su salario, como cuota sindical; y una vez que los solicitantes son aceptados; se llena el otro para recuperar los datos personales y laborales del afiliado. La organización actualmente tiene 250 afiliados y tiene su domicilio fiscal en Sierra de Picachos No. 216, en el Fraccionamiento Jardines de la Cruz.

Su estructura está conformada por un comité registrado ante la Junta. Hay una Secretaría General y el resto de las áreas están representadas por un trabajador y un académico universitario. La organización promueve valores como la igualdad, la equidad, el trabajo, la responsabilidad, la solidaridad y la tolerancia. Tiene como fortaleza la convivencia de las personas, dejando de lado la naturaleza de sus actividades, dice la entrevistada, "aquí está el velador,

el trabajador, el administrativo y el investigador que tiene claro, el uso que hacen de su libertad y el derecho de asociación”

Respecto de las fuentes de financiamiento de la organización, la entrevistada contestó que son los propios agremiados quienes financian sus propias necesidades: una de ellas es través de la cuota sindical, y la otra, es una aportación que de manera voluntaria los agremiados se asignan.

La organización se ha caracterizado, porque desde su fundación, ha sido representada por mujeres. En su desarrollo se ha ido vinculando con otras organizaciones como el Frente Único de Trabajadores del Estado de Nayarit, la CNOP y otras organizaciones, por medio de las cuales, llevan servicios médicos y dentales, y, asesoría jurídica a las comunidades.

Al interior de la Universidad, tiene una buena relación con la Federación de Estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit, por la importancia en la formación de seres humanos y la razón de existir de la institución social y educativa.

Comenta que la organización ha logrado vincularse con otras organizaciones pero exclusivamente, con propósitos de defensa laboral.

Finalmente, al preguntarle que si la sociedad los identificaba contestó que sí, que en las últimas fechas han trabajado en temas de equidad de género, motivo suficiente para que los grupos sociales los tomen en cuenta.

-

#### **Caso No. 5**

**Corresponde ahora hablar de la entrevista realizada a una iniciadora de la Fundación UAN, A.C.** Es una asociación civil, no lucrativa, autorizada para recibir donativos deducibles. Tiene su origen en la Ley Orgánica de la

Universidad, en el artículo 28, que a la letra dice: "La Fundación Universitaria tendrá por objeto gestionar recursos complementarios para la Universidad Autónoma de Nayarit, y coadyuvar al incremento de su patrimonio. Su estructura y funcionamiento se sujetarán a la legislación civil aplicable, y al reglamento que apruebe el Consejo General Universitario". (Ley Orgánica, pág., 17)

a) Tiene como objeto incrementar el patrimonio universitario y entre sus objetivos se contemplan:

- Obtener recursos económicos complementarios para el apoyo de la Universidad Autónoma de Nayarit, que permitan el cumplimiento de su objeto social con el apoyo del Estado de Nayarit, y de la sociedad en general.
- Promover programas de becas de estudios, para estudiantes sobresalientes de bajos recursos.
- Solicitar y promover la obtención de recursos financieros y de otra naturaleza patrimonial de las personas e instituciones públicas, sociales y privadas, nacionales e internacionales en la forma, mecanismos y finalidades que garanticen su mejor aprovechamiento; para el cumplimiento del objeto social.
- Celebrar todos los contratos y convenios y ejecutar todos los actos anexos, conexos y convenientes para cumplir con los fines de los proyectos propios de la Fundación.
- Adquirir, administrar toda clase de bienes muebles e inmuebles, que le permitan incrementar su patrimonio para los fines específicos antes indicados.
- Recibir donativos de personas físicas o morales, debiendo obtener y conservar la Autorización necesaria para expedir comprobantes deducibles del Impuesto Sobre la Renta.

- Asociarse con otras fundaciones, asociaciones y organizaciones nacionales y extranjeras, que contemplen propósitos y fines similares, siempre que contribuyan a la consecución de los fines descritos y cuenten con la Autorización para recibir donativos deducibles.
- La celebración de todos los actos y contratos que sean necesarios o convenientes para la consecución de los objetivos de la Asociación.
- La Asociación en sus diversas actividades no podrá desarrollar actividades de política o sectarismo religioso.

A la pregunta referente a los **mecanismos de afiliación**, la entrevistada contestó que "desde el mes de febrero del año 2007, se mantiene una campaña de afiliación, que consiste en el registro de los interesados a participar activamente en los propósitos de la organización, y se les entrega una credencial con fotografía que, al obtenerla, les otorga la atribución de **Amigos de la Fundación**".

La organización, actualmente tiene registrados 735 afiliados y 234 aportantes. Tiene su domicilio fiscal en calle Dátil No. 37, en la Colonia Versalles Sur, de esta ciudad.

Su estructura se conforma por un Consejo Directivo, que representa, administra y realiza los actos necesarios para cumplir con el objeto de la organización. Está representado por un presidente, un presidente honorario, un secretario, un tesorero, los consejeros, y la comisión de vigilancia. Ellos son los encargados de aprobar el presupuesto y los programas de actividades de la organización, así como de vigilar su adecuada ejecución, aprobar la forma y control de la recepción de las aportaciones, también de conocer, aprobar y promover las campañas de procuración de fondos y sus modalidades. Formular, al finalizar

cada año, un informe de actividades y turnarlo oportunamente a la Comisión de Vigilancia para su conocimiento y validación. Tiene además una dirección ejecutiva que es atendida por una universitaria.

Respecto de las fuentes de financiamiento nos comenta la entrevistada, que son básicamente dos: Una por medio del apoyo financiero de la Universidad y la otra, a través de los donativos de los aportantes, de dentro y fuera de la comunidad universitaria.

Comenta que hasta ahora las actividades realizadas, han sido con el propósito de que los universitarios y la sociedad la identifiquen, y se vayan apropiando de sus propósitos. Se ha trabajado en colaboración con la Universidad, con el fin de apoyar acciones de procuración de recursos económicos y en especie, para la promoción del vínculo fundación-universidad-sociedad, y en el impulso a la investigación.

Con relación a la pregunta sobre la forma en que la organización se ha venido insertando en la UAN, contesta, que "ha sido a través de la vinculación de proyectos de interés mutuo con los sectores sociales y productivos, y mediante alianzas con los diversos sectores; la Fundación UAN, trabaja por el bien de la comunidad universitaria y del desarrollo del estado en general". Agrega que, "la organización, desde su origen, ha buscado fortalecer su relación con otras fundaciones y otras organizaciones nacionales y extranjeras, con el propósito de apoyar a la Universidad y sus proyectos.

Los mecanismos de promoción para la integración de nuevos asociados se han dado por medio de campañas publicitarias, de radio y televisión universitaria, la radio y televisión comercial, invitaciones gráficas personalizadas, llamadas telefónicas y visitas domiciliadas; y desde luego la comunicación de persona a

persona. Esta se ha fortalecido porque le despiertan a los universitarios y sus egresados, el deseo de conocer a la organización y sus resultados.

La vinculación, ha sido un factor de oportunidad y de búsqueda de nuevas redes que favorezcan la participación social, se busca también el fortalecimiento de la concertación para el desarrollo de programas y proyectos entre la Universidad y los organismos estatales, nacionales e internacionales que contribuyan a fortalecer los proyectos institucionales.

Se tiene un canal de comunicación, abierto y formal, con las autoridades universitarias que favorece la participación de la comunidad en la formulación, ejecución, instrumentación, evaluación y control, de los programas de la Universidad, cualquiera que sea su naturaleza; así como de sus beneficiarios.

Con relación a las evidencias del trabajo realizado, contestó "pudiera separarlo en tres momentos. El primero, que se refiere a la constitución legal de la organización, que posibilita su desempeño y explica la razón para lo que fue creada; el segundo: la creación de un puente de comunicación con la Universidad que ha favorecido diálogo y las confianza entre esta y los representantes del Consejo y sus Comisiones, y tercero: las evidencias documentales que materializan los logros para la Universidad.

Al preguntarle sobre los beneficios, que han generado impacto en el entorno social y en la UAN, la entrevistada refirió que, "recientemente han incorporado a la universidad, el Primer Observatorio de Violencia Social y de Género orientado a tratar de entender los orígenes y las características de violencia social y de género; valorar alcances de las políticas y programas, proporcionar insumos para sustentar reformas legislativas y lograr la colaboración interinstitucional, intersectorial y multidisciplinaria, para contribuir a la erradicación de la violencia social". Este logro de los universitarios, en un futuro



inmediato tendrá un impacto social reposicionando a la Universidad, dentro de los grupos sociales, que se responsabilizan y participan en la atención de los grupos vulnerables de la localidad.

Con las acciones que la Fundación UAN desarrolla, se irá construyendo su identidad propia, con el propósito de que la sociedad la ubique como una organización más, que trabaja dentro del entorno universitario; que ubique sus valores y sus objetivos, para que los ciudadanos tengan un punto de referencia para comparar su misión, su visión y sus objetivos principales.

### 5.2.2 Resumen analítico de la entrevista realizada a los representantes de las organizaciones

Para realizar un análisis de la entrevista, se presenta la pregunta y la respuesta de las organizaciones, así como un esfuerzo de conceptualización teórica, y luego se aborda lo más relevante que cada organización responde; es importante señalar que no todas las preguntas fueron respondidas. Las **preguntas uno y dos**, hacen referencia al nombre y datos generales de la organización. Se exponen las organizaciones y las respuestas en el siguiente orden: a) El Colegio Nayarita de Salud y Seguridad Ocupacional, b) El Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad Autónoma de Nayarit (CENDI-UAN), c) El Grupo Universitario de Fomento al Desarrollo Comunitario (FODECO), d) el Sindicato de Trabajadores Universitarios (STUAN), y e) la Fundación UAN, A.C.

#### Nomenclatura de la Entrevista

	Cargo	Organización	Nomenclatura
1	Presidente	Colegio Nayarita de Seguridad y Salud Ocupacional	CNSSO
2	Directora	Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad	

		Autónoma de Nayarit (CENDI-UAN)	CENDI
3	Representante	Grupo Universitario de Fomento al Desarrollo Comunitario (FODECO)	FODECO
4	Secretaria General	Sindicato de Trabajadores Universitarios de la Universidad Autónoma de Nayarit (STUAN).	STUAN
5	Administradora	Fundación, UAN, A.C.	FUAN

Tabla 6. Nomenclatura de la entrevista.

**Pregunta tres** ¿A qué organización pertenece o perteneció? ¿Existe aún la organización?

El concepto de **organización** en la Universidad, que se ha logrado identificar es que para algunas personas, se relaciona casi siempre con los organismos de representación de los trabajadores; que ostentan los contratos colectivos, y sus actividades se asocian con la defensa de los derechos de los trabajadores universitarios.

Para este estudio, el término de **organización** se refiere a un grupo de personas que se reúnen para lograr propósitos específicos. Se agrega el concepto de Richard Hall (1973), que ilustra de manera completa esta intención:

“Una organización es una colectividad con límites relativamente identificables, con un orden normativo, con escala de autoridad, con sistemas de comunicación y sistemas coordinadores de alistamiento, esta colectividad existe sobre una base relativamente estable y continua sobre un medio, y se ocupa de actividades que, por lo general, se relaciona con una meta o con un conjunto de metas”.

Surgen entonces con la fundación de la Universidad, una variedad de intencionalidades o metas, desarrolladas por la sociedad civil organizada, quienes han logrado fortalecer a la institución educativa. Ciertamente las organizaciones que más identifica la colectividad son los sindicatos y la representación estudiantil, debido a que están más visibles por el contacto que estos tienen con sus agremiados; no obstante, no es posible ignorar que al interior de la Universidad, se dan procesos organizacionales de comunicación, de poder y liderazgo, de aprendizaje, etc. Por ejemplo, ¿quién no recuerda en el año de 1966, la creación del primer **Patronato pro construcción de la ciudad Amado Nervo**, en el que participó la ciudadanía, para la construcción de lo que hoy es uno de los proyectos educativos más representativos en el Estado: La Universidad. A partir de entonces, han quedado registradas acciones de grupos que han modelado esta organización social tan compleja.

A continuación lo significativo de las respuestas:

- CNSO "Nuestro propósito en esta organización, ha sido **rescatar** el esfuerzo logrado hace algunos años por un grupo de médicos, en la salud ocupacional; que como no logramos trascender, entonces, se fundó el Colegio".
- CENDI "Nuestra organización surge como una **respuesta de las autoridades administrativas y sindicales**, a la demanda de las madres trabajadoras para disponer de un espacio seguro para sus hijos, mientras ellas trabajan".
- FODECO "Esta organización se creó al interior de la Universidad para desarrollar algunos **elementos de vinculación**, hacia los sectores más desprotegidos".
- STUAN "Esta es una organización sindical, encargada de la **defensa de los trabajadores y maestros en conjunto**. Somos un sindicato mixto".

- FUAN "Nuestra organización se constituye como una asociación civil, no lucrativa, autorizada para recibir donativos deducibles; tiene su origen en la ley orgánica de la Universidad, con el propósito de **fortalecer su patrimonio**".

De lo anterior, podemos identificar que en la Universidad han surgido dos tipos de organizaciones: las **formales**, o ligadas directamente con la misión institucional, y las **no formales**, que se integran porque sus relaciones se basan, en el encuentro de personas, con otras, en el curso de su vida laboral y cotidiana.

La actividad de las primeras organizaciones, se dan en función de la creación de una misión muy particular: la revisión de la política educativa, evaluación de las IES, la promoción y difusión de la investigación de los universitarios y sus impactos en la sociedad, la presentación de propuestas tendientes a mejorar la relación obrero-patronal, y todas los procesos que la institución planea realizar en su Plan de Desarrollo Institucional. La creación de los grupos de personas, entonces, están determinados por la institución. En opinión del colectivo, estas organizaciones, son las que tienen garantizado el éxito y la permanencia.

En el segundo caso, la tendencia a formar grupos no formales, obedece, a que todos tenemos necesidad de relacionamos con otras personas. Es una tendencia, se comentó anteriormente, que surge como una necesidad humana; como un fenómeno de oportunidad.

En ambos casos, se puede pensar que son comunes, se les identifica en la Universidad: las primeras con el reconocimiento de la institución, y las segundas, tal vez, sin que se les reconozca, pero evidentemente con una gran cantidad de participantes, que desde su objeto, trabajan para el fortalecimiento de la Universidad.

**Pregunta cuatro** ¿Cuál ha sido su participación en ella? ¿Tuvo que ver con su creación? ¿Sabe de las razones que llevaron a crearla?

Conviene aclarar que esta pregunta fue hecha, para entender los **propósitos** de las organizaciones participantes en la entrevista, y desde luego, las de sus representantes. Ha sido interesante contemplarlas, y sin que lo dijese el entrevistado, identificar su intencionalidad: social, política y cultural. Entonces, se puede hacer una lectura, de que cualquier organización emplea mecanismos propios de su naturaleza, para alcanzar los objetivos y con ellos, justificar la razón para lo que fue creada.

Las respuestas de las organizaciones fueron:

- CNSSO "Nos dimos a la tarea de **informar, a la sociedad**, aspectos sobre medicina en el trabajo, porque no se tenía conocimiento sobre esto y los trabajadores de las empresas, se veían afectados".
- CENDI "No tuve que ver con su creación, me invitaron a participar por la experiencia ganada con mi desempeño en el primer Cendi Estatal; la Universidad, en ese tiempo ya tenía el proyecto y la estructura; yo solo vine a operarlo".
- FODECO "Yo fui invitado a participar en la organización, desde su creación como secretario técnico. Se creó con el propósito de apoyar a los grupos desprotegidos, tanto al interior como exterior de la UAN".
- STUAN "Si, tuve que ver con la creación de **esta organización** sindical, por lo que tengo un compromiso moral con mis compañeros y compañeras, que algunos de ellos han construido la Universidad con su trabajo, y sus derechos no han sido respetados".
- FUAN "Fui invitada por el representante institucional en 2007, para retomar este gran proyecto social que se formalizó en el año de 2005. Entiendo que las razones que le llevaron a crearla, fue la búsqueda de

nuevas estrategias de financiamiento alternativas, para apoyar los proyectos institucionales.

Se ha expresado que las organizaciones de la Universidad, tienen una variedad de funciones que potencializan su misión. Los grupos formales o no formales, tienen la capacidad de realizar tareas que a una persona, por sí sola, no le sería posible. Un grupo genera ideas nuevas y soluciones creativas para la resolución de problemáticas detectadas. Realiza funciones de coordinación o de vínculo institucional, que facilitan la comunicación con otros grupos de trabajo. Pueden intervenir directamente en las problemáticas sociales, políticas, ambientales, de investigación, etcétera, como una unidad clave que facilita la integración de los fines de la Universidad y las necesidades personales de sus miembros. Por lo que la existencia de las organizaciones, son de vital importancia para la institución educativa, y la efectividad organizacional deberá estar apoyada en la congruencia de la misión institucional y los objetivos de las organizaciones.

**Pregunta cinco, seis y siete** ¿Cuál es/era el objeto social de la organización? ¿Cuáles son los objetivos de la organización?, ¿Cuáles son/eran sus actividades principales?

Estas preguntas tienen como propósito ubicar en qué **clasificación o tipología** se encuentra la organización. Información medular que ayuda a entender su misión, sus valores, sus objetivos, y sirve además, como marco de referencia para identificarla con otras organizaciones similares en el entorno. Se escogió una de las tipologías organizacionales, para explicarlo. La tipología organizacional de **Parsons, Katz y Kantz**, que facilita la comprensión de las organizaciones clasificándolas de la manera siguiente:

## Tipología Organizacional

CRITERIO	AUTOR	PARÁMETRO	EJEMPLOS
Metas o funciones	Hughes	Filantrópica Negocio familiar Corporación Militar Voluntaria	Universidad Percy's Shop Armco Steel Ejército AMA
	Parsons	Mantenimiento Productivas Integrativa Metas políticas	Iglesias Negocios Hospitales Ejército
	Katz y Kahn	Producción Mantenimiento Adaptación Administrativas	Empresas Escuelas Universidades Gobierno
Autoridad/ Adaptación	Etzioni	Coercitivas Utilitarias Normativas	Prisiones Hotel-motel Iglesia
Beneficiario	Blau y Scott	Beneficio mutuo Servicio Comunitaria Negocios	Club de golf Universidad Comunitaria Negocio

Tabla 7. Clasificación de las Organizaciones. Fuente: Méndez, Zorrilla y Monroy

Los estudiosos de las organizaciones, han tratado de agruparlas según su particular criterio y experiencia en este tema, y en el ejemplo que se describe, se puede observar que Hughes, Parsons, Katz y Kahn, emplean las **metas o funciones** de las organizaciones. Mientras que Etzioni utiliza la **autoridad**, Blau y Scott utilizan al **beneficiario**.

Las organizaciones respondieron:

- CNSSO "Tenemos como objeto, la formación de recursos humanos, a fin de prestar servicios de salud a la sociedad".
- CENDI "Contribuir a la formación integral de los niños, para que ellos tengan los elementos suficientes para incorporarse a la vida cotidiana".

- FODECO "Nuestro objeto está basado en la posibilidad de brindar apoyo social a los sectores más desprotegidos".
- STUAN "El objeto de nuestra organización, es la defensa de las familias de los universitarios".
- FUAN "Tenemos como objeto, incrementar el patrimonio universitario".

Por lo anterior, los tipos de organización entrevistadas para este estudio, han sido clasificados primeramente para ubicarlas en el contexto de la Universidad. Si sabemos qué tipo de organización son, será más fácil ubicarlas en el conjunto de organizaciones que hace algo similar a ellas. Esto facilita el entendimiento de los valores que promueven, los objetivos que persiguen, para comparar la misión y cómo la vinculan con la misión institucional.

Se recupera entonces que las organizaciones abordadas, tomando en cuenta la clasificación anterior, se atribuyen como sigue:

- El CNSSO, es una organización de servicio, que busca **vincular** su actividad profesional con las empresas de la localidad, para beneficio y protección de los empleados. Su misión está orientada a la formación de recursos humanos, y los valores que promueven son la responsabilidad, el compromiso social, el trabajo y la solidaridad. Este tipo de acción organizativa, se da con frecuencia en la Universidad, debido a que las personas, se agrupan por afinidad en las tareas que desempeñan y por los espacios de trabajo que comparten.
- 
- El CENDI, es otra organización de **servicio asistencial** para menores. Tiene como misión, **favorecer las capacidades humanas** de los niños, desde los 45 días de nacidos. Promueven valores como la amistad, la alegría, el compromiso, la solidaridad y la responsabilidad. Esta es una organización única en la Universidad, reconocida por los universitarios,



con prestigio y gran aceptación social, por el tipo de servicios que otorga y el tipo de población que es atendida.

- El FODECO, una organización de **servicio comunitario**, que apoya su misión en la vinculación y atención de los sectores sociales más desprotegidos: Mujeres, varones, menores, indígenas. Es una organización reconocida en la Universidad, por la vinculación que tiene con la misión institucional. Promueve valores como la solidaridad y la ayuda al necesitado, como una valiosa forma de vinculación con la sociedad.
- El STUAN, es una organización sindical en la que se destaca la figura de autoridad, orienta su misión a la **defensa social y económica** de una minoría de trabajadores universitarios y sus familias. Es una organización no reconocida en la Universidad. Los valores que promueven son de dignidad, lealtad y compromiso social.
- La FUAN, es una **organización social y filantrópica**, que tiene como misión contribuir con la Universidad Autónoma de Nayarit, a potenciar la educación pública y con ello contribuir en la promoción de la calidad de vida de los nayaritas. Promueve valores como el trabajo, la honestidad, la confianza y la responsabilidad. Es una organización reconocida por la Universidad, por la naturaleza de sus funciones, y su participación en los proyectos institucionales.

Respecto del objeto de fomento de las organizaciones entrevistadas, se puede apreciar que estas quedan ubicadas en uno o más de los parámetros que Parsons, Katz y Kahn refieren en su tipología organizacional, quedando las dos primeras, en parámetro de mantenimiento por el hecho de ubicarse dentro de la Universidad, el FODECO en el comunitario de Blew y Scott por el criterio que

guarda a favor del beneficiario, el STUAN en el de autoridad de Etzioni y la FUAN en el filantrópico de Hughes y de servicio de Bleu y Scott. Dichas organizaciones al estudiarlas desde su clasificación, han aportado información valiosa relacionada con la actividad que desempeñan y su ámbito de competencia. Se ha tratado de entender las motivaciones que llevaron a crearlas y las acciones que realizan, tomando en consideración, que estas nacen en una gran organización social, atípica, de naturaleza muy compleja; que también busca dar cumplimiento a su misión, y al enorme compromiso de vinculación con la sociedad.

**Preguntas ocho y nueve** ¿Tienen un procedimiento formal para la afiliación? ¿Cómo funciona? ¿Con cuántos integrantes cuenta la organización?

Para ubicar las preguntas, ha sido necesario primeramente conocer la definición de **afiliación**. Afiliar, significa entonces: Unirse a una sociedad.

Se ha dicho que las organizaciones, son grupos sociales formados por individuos para alcanzar metas concretas. Solo que, un principio importante es el establecimiento de un mecanismo de integración sencillo, que permita que se forme el grupo. Al respecto dice Schein (1982), que... "un grupo psicológico es cualquier número de personas, que interactúan unas con otras, que sean psicológicamente conscientes unas de otras, que se perciban a sí mismas como un grupo.

La composición de los grupos es un factor decisivo, ya que les permite a sus integrantes trabajar y obtener resultados satisfactorios, particularmente cuando se tiene claridad en sus objetivos, valores y formas de comunicación, empleados en la organización. En las organizaciones de la Universidad el factor de la composición, fortalece el status de las personas, la identidad y la dignidad de sus integrantes.

Lo significativo de las respuestas fue:

- CNSSO "El procedimiento de integración de los socios está regulado en el estatuto. Nuestra organización está integrada en la actualidad por 9 universitarios activos"
- CENDI "Para poder afiliarse a los menores es necesario presentar un comprobante que acredite que sus madres son trabajadoras universitarias, o padres que tienen la patria potestad de sus hijos, y, solicitar la prestación. Nosotros somos 66 trabajadores, que atendemos actualmente a 265 menores hasta el día de hoy, porque no hemos cerrado el proceso de inscripción todavía"...
- FODECO "No creo que haya un procedimiento formal para la afiliación a la organización, este procedimiento se da en función a la buena fe y a la afinidad con el grupo. Cuando yo estuve participando de manera activa en la organización éramos 30 personas, entre académicos y administrativos".
- STUAN "El procedimiento para la afiliación, solo requiere del llenado de un formato donde se nos autoriza que el 1% de su salario. Nuestra organización ya cuenta con 250 afiliados".
- FUAN "Se ha abierto una campaña de afiliación permanente en la que se otorga una credencial. Tenemos un registro 735 afiliados y entre ellos contamos ya con 253 aportantes".

En los grupos, el **clima organizacional** afecta la creación de su estructura y sus propósitos, los procedimientos de afiliación, el desarrollo de las acciones y la forma de conseguir que los miembros de las organizaciones, se sientan tomados en cuenta por la institución. Un sujeto reconocido y estimado por los que lo rodean, valorado por su participación y deseos de contribuir a la misión institucional, resulta un aporte valioso para su realización. El sujeto que se sabe perteneciente a un grupo, se percibe como parte del sistema, desarrolla un sentimiento de seguridad que le permite afectar favorablemente el devenir organizacional. Si lográsemos ver a la Universidad, desde la perspectiva de un

conjunto de estructuras organizacionales, adaptables a su misión y que atiendan las problemáticas inherentes a su objeto, se podría pensar en potencializar su efectividad al máximo, brindándole la sociedad simultáneamente: educación, salud, producción de nuevo conocimiento, labor social y comunitaria, asistencia y seguridad, apoyo a las familias universitarias, intervención en la problemática ambiental, etc.

**Pregunta diez** ¿Cuál es su estructura organizacional, de acuerdo al marco normativo con que cuentan?

Para Pariente (2000), el análisis organizacional, a través de su **estructura**, es fundamental para la comprensión de las organizaciones; y la define como: "el patrón de relaciones relativamente estable, que se establece entre las diferentes actividades que se llevan a cabo en las organizaciones, con el objeto de que éstas puedan cumplir la misión para la que fueron creadas".

Cuando se habla de variables, se refiere a las relaciones de variables de la estructura organizacional. Se cita un ejemplo, que ilustra de esta idea. Menciona Champion (1975), en su libro, *The Sociology of Organizations*, las siguientes variables: Tamaño, Complejidad o diferenciación, Formalización, Control, Componentes administrativos, Grado de burocratización, Centralización y Niveles de autoridad

Este sencillo ejemplo, facilita la búsqueda que por medio de este estudio, se hace de las organizaciones de la Universidad, para conocer cómo es su forma de relaciones, qué actividades desempeñan, en qué tiempo, cómo se coordinan las acciones, quién lo hace, cómo logran cumplir las metas.

Lo significativo de las respuestas fue:

- CNSSO "Nuestra estructura está conformada por un presidente, un vicepresidente, un secretario de actas, un secretario de finanzas, miembros o presidentes de comisiones, todos universitarios activos y egresados".
- CENDI "Nuestra estructura organizacional es así: Una dirección, el área pedagógica, el área médica y la psicológica y nutricional".
- FODECO "No recuerdo la estructura de la organización"
- STUAN "Nuestra estructura es un comité formal registrado ante la Junta. Lo compone una secretaría general y las demás carteras integradas por un trabajador Administrativo y otro Docente".
- FUAN "Nuestra estructura se conforma por un consejo directivo, que representa, administra y realiza los actos necesarios para cumplir con el objeto de la organización. Está representado por un presidente, un presidente honorario, un secretario, un tesorero, los consejeros, y la comisión de vigilancia. Ellos son los encargados de aprobar el presupuesto y los programas de actividades de la organización, así como de vigilar su adecuada ejecución, aprobar la forma y control de la recepción de las aportaciones, también de conocer, aprobar y promover las campañas de procuración de fondos y sus modalidades. Formular, al finalizar cada año, un informe de actividades y turnarlo oportunamente a la comisión de vigilancia; para su conocimiento y validación. Tiene además, una dirección ejecutiva que es atendida por una universitaria".

-

Otra forma de conocer a las organizaciones es a través de su estructura, porque la forma en que se organiza, revela cómo participan los sujetos en ellas, cómo realizan sus actividades, la relación entre los sujetos y el modelo de comportamiento que refleja.

Con base en este modelo, se ha podido inferir que tanto el CNSSO y el FODECO, han mantenido sus relaciones para trabajar y conseguir sus metas, por un tiempo determinado, aparentemente corto, posiblemente debido a que han concluido su ciclo de actividades y tal vez requieran renovarlo. En el caso de STUAN y FUAN, todavía trabajan en la colocación de roles de trabajo y mecanismos administrativos, que le permitirá dirigir, coordinar y controlar sus actividades de trabajo.

**Pregunta once.** ¿Cuáles han sido las **fuentes de financiamiento** que les posibilitan/posibilitaban la realización de sus actividades?

Esta pregunta se basa en el concepto de **credibilidad y**, de la organización y el aportante; en esta relación, lo que se deposita a la organización, es la **confianza**. Si la organización, pretende instalar un principio de credibilidad entre sus afiliados, deberá ser equitativa. Para el Grupo ZIMAC, existen factores de competitividad para la recaudación de fondos:

- a. Profesionalización.- Actualización, planeación estratégica; y la implementación de programas de mercadotecnia.
- b. La capacitación y experiencia del personal
- c. El liderazgo de los consejeros y así como el apoyo de los líderes de la sociedad
- d. La comunicación directa y frecuente con el donante, mediante un plan de comunicación
- e. La motivación y compromiso del equipo de trabajo

La organización proyecta a la sociedad: aspiraciones y sueños que se materializan en metas. Es posible que existan las que iniciaron con una gran idea pero nunca concretaron sus acciones. Una de las dificultades es lograr el

empoderamiento de sus integrantes. Es necesario dar a conocer la razón de ser de la organización, para que el sueño sintetice la acción. La participación de los afiliados, brinda la confianza a otros, y éstos a su vez, son un elemento de atracción para otros aportantes.

El diagrama siguiente ilustra la idea anterior:

### Círculo virtuoso de la recaudación

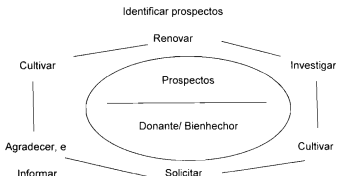


Gráfico 3. Círculo virtuoso de la recaudación. Fuente: Grupo ZIMAC.

Resulta importante destacar, que el carácter de las aportaciones a la organización pueden ser: moral, de relaciones, consejo, tiempo y aportaciones económicas, talento, conocimiento, entre otros, como elementos determinantes para mantener la motivación de todos.

Esto fue lo significativo de las respuestas:

- CNSSO "En principio, **recibimos aportaciones (cuotas)** de los integrantes de la organización, éste fue un factor que vino a acabar con el Colegio, porque la gente no está convencida de que el colegiado cuesta".

- CENDI "El financiamiento de la organización, digamos, que casi el 97% los **absorbe la Universidad** para el pago de alimentación, mantenimiento, servicios administrativos e inmediatos al servicio. También contamos con el apoyo del pago de 66 plazas. Y obviamente, debemos de considerar las aportaciones anuales y mensuales que hacen las madres y padres de familia.
- FODECO "No estuve cercano a las fuentes de financiamiento, para la realización de las actividades de la organización. Recuerdo que se realizaban algunas **actividades para recaudar fondos**, atendían una tienda de venta de suvenires, tenían un grupo voluntario de aportantes y la Universidad eventualmente les apoyaba con servicios de logística para facilitarles la realización de sus actividades".
- STUAN "Las fuentes de financiamiento de nuestra organización, **somos los propios agremiados**. Eso ha sido lo más bello, lo que nos da fuerza para caminar: Una es la cuota sindical y la otra es lo que cada quien, libremente se asigna".
- FUAN "Las fuentes de financiamiento, son básicamente dos: Una por medio del **apoyo financiero de la Universidad** y la otra, a través de los **donativos** de los aportantes, de dentro y fuera de la comunidad universitaria".

Las respuestas en su mayoría, ponen el acento en la credibilidad que los universitarios expresan de las organizaciones; una valiosa primicia que pone de manifiesto el conocimiento que se tiene de las nuevas realidades y los retos que tienen las universidades públicas; además, se es consciente, de que todo esfuerzo coordinado, por pequeño que este sea, puede promover y generar esfuerzos colectivos para resolver las problemáticas que la sociedad y el mundo demandan. Dichos esfuerzos, pueden ser realizados en grupo, en el sentido de la misión institucional.



En la Universidad se requiere quien entienda y participe en el campo, la degradación del medio ambiente, el cambio climático, la violencia; la carencia de empleo, la inequidad, la desigualdad, la marginación, la pobreza; pero por sobre todas estas problemáticas, quien entienda, que son las acciones organizacionales las que van a contribuir a cambiar este gran desafío que enfrenta la sociedad global.

**Pregunta trece** ¿Qué tipo de actividades han venido realizando a lo largo de su historia?

Se dijo con anterioridad que la **tipología de las organizaciones** permite **agruparlas** por sus cualidades, y de acuerdo a su objeto, asociar las acciones que desarrollan. Conocer a la organización desde las **actividades**, permite acercarse a ella desde otra perspectiva, pudiendo estar orientados sus esfuerzos a metas políticas (partidos, sindicatos); de beneficio mutuo (clubes, sindicatos); de servicios (hospitales, escuelas); de adaptación (universidades); de bienestar común (instituciones de investigación científica); que se limiten a la coexistencia de sus miembros (círculos de esparcimiento o recreación). La clasificación de división de tareas, lleva a este estudio a una mejor comprensión de su objeto.

Estas fueron las respuestas:

- CNSSO "Participamos en congresos, diplomados, cursos de capacitación, conferencias, en las **actividades académicas del cuerpo académico** de Salud Pública, vinculándonos con organismos nacionales e internacionales, por medio de la **red de investigadores**".
- CENDI "Desarrollamos **actividades educativas, formativas y sociales** como exigencia del programa pedagógico, implementado por la **Secretaría de Educación Pública**".

- FODECO "Estoy enterado de que trabajan sobre estas cuestiones de **desarrollo humano, de equidad de género, de pobreza, de desigualdad** y recientemente en el proyecto de la residencia femenil universitaria".
- STUAN "Las actividades que desarrollamos son **eminente políticas**".
- FUAN "Las actividades realizadas, han sido con el propósito de que los universitarios y la sociedad la identifiquen, y se vayan apropiando de sus propósitos. Se ha trabajado en colaboración con la Universidad, con el fin de apoyar **acciones de procuración de recursos económicos y en especie**, para la promoción del vínculo fundación-universidad-sociedad, y en el impulso a la investigación.

Los factores dinámicos son también una forma de integración de los grupos, esto genera un sentimiento de cohesión que posibilita la realización de las actividades en de manera creativa, que le ayuda al grupo a crecer y a ser eficiente. En las respuestas anteriores en casi todos los casos, se observa un claro propósito de manejo de una diversidad de tareas, con proyectos particulares, con variedad de recursos, todos orientados a la mejora de la comunidad y la sociedad. Prácticamente estas organizaciones satisfacen necesidades específicas, que permiten contribuir de manera de manera intencionada, o no, con la misión institucional.

**Pregunta catorce** ¿Cómo se vienen insertando en la comunidad universitaria?

**Ser parte** de la comunidad universitaria, significa tener capacidad para influir y participar en el entorno social, con el objetivo de mejorarlo. Los sujetos se integran de manera natural, a personas o grupos afines a ellas, eligen las actividades y participan en ellas con compromiso y dedicación; y en ocasiones, con gran pasión.

El impulso que los lleva a agruparse, se relaciona con su deseo de aportar algo más a la comunidad. Esto estimula la incorporación de otras personas; a construirse un lugar, no necesariamente físico en la comunidad, para el desarrollo de sus funciones. Para que se dé la **inserción**, es necesario que la comunidad los acepte y valore.

Lo significativo de las respuestas fue:

- CNSSO "En un tiempo **fuimos promovidos por la Universidad**, entonces, yo estaba encargado del cuerpo académico de Salud Pública y una de las líneas de investigación que atendíamos era la salud ocupacional. En ese sentido trabajamos de manera conjunta, para incorporar a los programas de las unidades de aprendizaje, de los programas académicos de Q.F.B., Medicina y Enfermería, contenidos de seguridad y salud".
- CENDI "**Nos hemos ido insertando** en la comunidad universitaria, por la naturaleza de los servicios que ofrecemos, principalmente a las madres trabajadoras".
- FODECO "La forma como se ha venido insertando, es como de una dinámica de hacerse **presente en aquellos momentos de efemérides relevantes** para la vida universitaria, para ciertos sectores laborales de la Universidad, por ejemplo, el día de las madres, las posadas decembrinas etc."
- STUAN "La manera en que nos hemos ido insertando, es por la **problemática que presentan los trabajadores cuando se acercan a la organización a pedir ayuda**. Ellos saben que aquí, van a ser escuchados".
- FUAN "Ha sido a través de la **vinculación de proyectos de interés mutuo con los sectores sociales y productivos, y mediante alianzas con los diversos sectores**; la Fundación UAN, trabaja por el bien de la comunidad universitaria y del desarrollo del estado en general. Agrega

que, "la organización, desde su origen, ha buscado fortalecer su relación con otras fundaciones y otras organizaciones nacionales y extranjeras, con el propósito de apoyar a la Universidad y sus proyectos.

El aspecto de la inserción en la UAN, supone uno de los retos más grandes de organizaciones sociales, debido a que no se ha contemplado un espacio en el que se incorporen todas las acciones colectivas. Si se ha encontrado en este estudio, que las organizaciones están presentes, que tienen una estructura, que está representada, que inciden en la misión de la institución, y que evidencian su relación con la sociedad; valdría la pena reflexionar en que la inserción en la institución, facilitaría las actividades colectivas, en virtud de que les resulta complicado operar sin su reconocimiento.

Es importante señalar que para alcanzar las metas de las acciones organizadas, se requiere de un marco que posibilite la reflexión de este vacío institucional, que estudie las organizaciones sociales en su propio contexto, sus dimensiones y formas, las funciones que cumple, las sinergias que establece con otros componentes sociales; con el fin de aprovechar sus beneficios, a partir de la misión institucional. Las organizaciones, por tanto, constituyen un andamiaje, a partir del cual, se potencializa la red de relaciones existentes entre la universidad y la sociedad, en general.

**Pregunta quince** ¿De qué manera viene participando usted en la organización?

La organización no puede pensarse exitosa sin la presencia de un buen líder. Schein (1982), afirma, que a través de un buen líder, "se puede medir el éxito de toda la organización." Desde luego, que dependiendo de la naturaleza de su objeto, son las características que un líder deberá reunir. Por ejemplo: un alto ejecutivo elige correctamente a su director; un líder político o religioso, tiene éxito cuando comunica un buen mensaje a sus seguidores; un director técnico

de un equipo de fútbol, prepara a su equipo para llevarlo al éxito. Así ocurre con las organizaciones de la Universidad, su líder jugará un rol que determinará el éxito de actividades. También existe una tipología, que se puede aplicar a una organización dentro de un sistema determinado, aporta Etzioni (1961), que las organizaciones también pueden clasificarse según su liderazgo.

Tipo organizacional básico:

- a. coercitivo: Rey o reina, emperador o emperatriz, dictador, tirano, autócrata, autócrata benevolente, y jefe.
- b. Utilitario: Supervisor, gerente, ejecutivo, burócrata, representante, senador.
- c. Normativo: Líder verdadero, mesías, salvador, empresario, gerente, ejecutivo.

Se explora en las organizaciones entrevistadas, tienen un líder con características propias, que debe ser estudiado dentro del contexto social, cultural, económico y político de la Universidad.

Lo significativo de las respuestas

- CNSSO "Mi trabajo se inició en la organización, desde el ámbito de la gestión académica y administrativa con dependencias como el ISSSTE, el Instituto Tecnológico, el Gobierno del Estado y la Federación".
- CENDI "Mi trabajo como directora, consiste en apoyar, coordinar, proponer y supervisar las acciones que se lleven a cabo con el debido cumplimiento".
- FODECO "Mi participación fue como secretario técnico en la organización, básicamente cuando fue legalmente constituida".

- STUAN "Yo participo como Secretaria General del sindicato, y figuro entre los 5 presidentes colegiados de las organizaciones sindicales del estado".
- FUAN " Mi participación consiste en la ejecución de los acuerdos del Consejo Directivo: Realizar los programas de trabajo aprobados por el Consejo Directivo; la organización y representación de la Fundación, con todas las facultades correspondientes a los apoderados generales para pleitos y cobranzas y actos de administración de bienes; redactar los reglamentos y demás ordenamientos jurídicos de la Fundación así como sus reformas para someterlos a aprobación del Consejo Directivo y este a su vez los presente a la asamblea general para su aprobación; elaborar y presentar anualmente los planes y programas de actividades y de inversión, así como los presupuestos correspondientes a las políticas dictadas por el Consejo Directivo para someterlos a su aprobación; presentar el informe anual de actividades al Consejo Directivo; ejecutar los actos de administración de la Fundación que permitan cumplir las resoluciones del Consejo Directivo; el Director Ejecutivo hará la propuesta de nombramiento del personal de la Fundación al presidente del Consejo Directivo; comparecer ante las autoridades administrativas, judiciales o del trabajo con las facultades necesarias conforme a la Ley Federal del Trabajo, para ejecutar las acciones que le correspondan, con la capacidad legal conferida; proporcionar al Consejo Directivo y a la Comisión de Vigilancia la información y documentación que se solicite y proponerles las sugerencias pertinentes para mejorar la administración de la Fundación; asistir con voz pero sin voto a las sesiones del Consejo Directivo; y rendir trimestralmente al Consejo Directivo un informe que permita juzgar la marcha de los asuntos de la fundación a él encomendados, así como un informe de los recursos financieros.

La definición de un buen líder en las organizaciones tiene implicaciones teóricas complejas que **justificarían una nueva investigación**, sin embargo de manera general, se mencionan algunos atributos que requiere el líder: Competencia en la tarea, una **buena actitud** hacia las personas, saber **escuchar** y **resolver** problemas de manera razonable, **guiar**, **organizar** los recursos materiales y humanos, aclarar informar, buscar consenso etc.

En el caso de las organizaciones entrevistadas, sus representantes reúnen cualidades, que se relacionan con la naturaleza de su objeto, sin embargo el estilo de liderazgo, es competencia de los expertos y quien viene a aceptar su desempeño, son los propios miembros del grupo.

**Pregunta dieciséis** ¿Mantienen algunos vínculos hacia fuera de la UAN? ¿Cuáles son los motivos? ¿Con qué sectores sociales?

Una responsabilidad que tienen las organizaciones de la UAN, es fortalecer y promover su identidad institucional, que trasciende las visiones particulares e intereses de grupos. La organización se conduce cuidando de sus valores éticos y principios que la identifican, se adhiere a su misión y su visión y contribuye a fortalecerla en lo general.

Los representantes de las organizaciones entonces, tienen la responsabilidad de conducir a la organización bajo esa premisa, y sus actividades tendrán que estar basadas en: la búsqueda del bien común, tanto de la comunidad universitaria, como las organizaciones con las que se **vinculan**, a guardar la misión y los valores; y a incorporar la identidad institucional y de grupo. Esto asegura la relación con otras instancias sociales, vigila que se respete la cultura, la ética y la integración social.

Lo significativo de las respuestas

- CNSSO "Si, creo que sí, el trabajo que tenemos actualmente **se poya en una red de investigadores, con los que compartimos líneas de investigación afines**, publicamos y todo esto a través de nuestro cuerpo académico".
- CENDI "La **organización se vincula con otras, porque es una necesidad**. Nos vinculamos a la sociedad porque de otra forma no estaríamos cumpliendo con nuestra misión educativa. Las normas educativas las establece la Secretaría de Educación Pública. Además tenemos un fuerte vínculo con el CREE, esta organización nos apoya en la implementación de programas auditivos, de pie plano, de programas visuales y de discapacidad, y ocasionalmente, de discapacidades educativas especiales.
- FODECO "La organización ha salido de la Universidad, con el propósito de **llevar los servicios dentales, médico y legales a las comunidades alejadas, marginadas**. Visitamos la localidad de Atonalisco para llevar juguetes a los niños; a Ciénaga de Picachos para celebrar una posada".
- STUAN "**Participamos en movimientos sociales, con otras organizaciones, ofreciendo a la comunidad los servicios disponibles**. Llevamos medicamento a las comunidades más pobres, que no tiene recurso para comprarlo; el medicamento lo conseguimos directamente de los laboratorios, para acercarlo a las comunidades. Nuestra vinculación también se desarrolla por los asuntos de gestión y trámites que hacemos para la gente".
- FUAN "La organización, desde su origen, ha buscado **fortalecer sus relaciones, mediante alianzas estratégicas**, con otras fundaciones y otras organizaciones nacionales y extranjeras, los gobiernos federales y estatales, clubes de servicio, con el propósito de apoyar a la Universidad y sus proyectos.



Las organizaciones entrevistadas, expresaron tener relaciones con los grupos sociales más desprotegidos, y en condiciones de marginación; reflejando una fuerte tendencia a la atención este tipo de actividades sociales, entendiendo que con estas acciones, la Universidad trasciende y su imagen se fortalece, generando en la sociedad, una mayor aceptación social.

La institución expresa que tiene como misión: "La formación de profesionales de excelencia, el impulso al desarrollo integral, intercultural y multicultural de la sociedad, que contribuya a la solución de problemas a través de la generación del conocimiento científico, con un alto nivel de competitividad, compromiso social y una visión global, crítica y plural".

Cuando se logra identificar, tantas acciones con objetivos diversos, se podría asumir que estos grupos participan en esa lógica, y que sus funciones están distribuidas de manera congruente con su objeto y la misión institucional, lo que refleja una posibilidad de ir abriendo espacios de participación y de asociación simple, para fortalecer una cultura de participación social.

**Pregunta diecisiete** ¿Tienen algún mecanismo de promoción de la organización, enfocado a la incorporación de nuevos miembros?

Uno de los primeros objetivos de la organización, es darse a conocer e informar sus propósitos. Una posible interrogante de los integrantes de la comunidad universitaria y la sociedad, es saber que se persigue en ella. En esta parte, aparece la figura de la **planeación**, en la que su propósito, es la socialización de los fines de la organización, sus actividades y sus metas a corto plazo.

La planeación se convierte en orientadora de las metas, y los resultados estarán en función de algunos elementos de la participación de sus miembros. Esto se vuelve una tarea laboriosa que exige creatividad en las estrategias de comunicación, y la labor de convencimiento.

Las organizaciones demuestran que su desempeño no se reduce a reuniones informativas eventuales, sino que agota una diversidad de mecanismos: llamadas telefónicas, mensajes electrónicos y telefónicos, visitas en la internet y domiciliadas, invitaciones personales, publicidad radiofónica y televisiva, etcétera, para el cumplimiento de sus objetivos.

Esto es lo significativo de las respuestas:

- CNSSO **"La promoción se ha dado de persona a persona**, aunque tenemos acciones específicas, nos funciona más, la invitación personalizada".
- CENDI "Creo que no lo necesitamos. Tenemos **actualmente una gran demanda del servicio** y la fortuna de contar ya, con los nietos de nuestros primeros beneficiarios. No necesitamos los medios publicitarios".
- FODECO "No, solo **informamos de nuestras actividades y sus resultados** a través de la página web, radio y televisión universitaria y la radio y televisión comercial".
- STUAN "No, **todavía no** hemos acudidos a esos procedimientos".
- FUAN "Los mecanismos de promoción para la integración de nuevos asociados, se han dado por medio de **campañas publicitarias, de radio y televisión universitaria, la radio y televisión comercial, invitaciones gráficas personalizadas, llamadas telefónicas y visitas domiciliadas; la internet, y desde luego la comunicación de persona a persona**. Estos se ha fortalecido porque le despiertan a los universitarios y sus egresados, el deseo de conocer a la organización y sus programas y resultados.

Para mantener activa la afiliación, la mayor parte de las organizaciones se ocupan de hacer invitaciones personalizadas verbales o escritas. Emplean los recursos que más les funcionan, con el propósito de que la comunidad conozca

sus acciones y resultados. El líder tiene la responsabilidad permanente de alcanzar estas metas.

Es fundamental la acción de seguimiento en esta meta, porque se asegura que se cumplan las tareas y hace posible el cumplimiento final a los objetivos. Aunque no todas hacen campañas publicitarias para el fortalecimiento de la afiliación, se mantienen visibles y en la memoria de los universitarios.

**Pregunta dieciocho** ¿Cuál es el vínculo, que mantienen con la comunidad universitaria de sus actividades? ¿Han creado algunos canales de comunicación? ¿Cómo funcionan?

La comunicación, se había acotado que juega un papel fundamental en la organización. Para Pariente (2000), la **comunicación** es "un proceso de transferencia de información de un emisor a un receptor, asegurándose de que este último lo comprenda".

Frente a las enormes cantidades de información que las personas reciben todos los días, las comunicaciones, se vuelven un reto para las organizaciones; justamente porque ocupan un lugar preponderante en su vida y sus funciones.

La **comunicación organizacional** es considerada por este autor, como un proceso simbólico muy importante. Para las organizaciones, este es un instrumento, por medio del cual, se llevan a cabo procesos de cambio, y se influye sobre la acción de los miembros, con el objeto de obtener su beneficio individual y colectivo.

Con frecuencia se observa, como las organizaciones mediante el intercambio de información, toman conciencia de las necesidades de los integrantes del grupo, de las preocupaciones de la comunidad, de las regulaciones del gobierno, etcétera; y, la comunicación, se vuelve un sistema abierto que

interactúa con su ambiente: Los tipos de comunicación más empleados son: el escrito, y oral.

Estas fueron las respuestas:

- CNSSO "No, **se interrumpió la comunicación**, a partir del cambio administración, por lo que perdimos contacto con la Secretaria de Vinculación y Extensión".
- CENDI "Nuestra organización mantiene **una comunicación formal con la Universidad**, y sobre todo, en la parte formativa, que entendemos, que no solo somos una institución que cuida niños; sino que contribuimos a educar seres humanos que el día de mañana, van a estar insertos en la Universidad y en otros círculos sociales y económicos del Estado".
- FODECO "**No tengo información acerca de los canales de comunicación** de la organización con la Universidad, pero se podrían hacer muchas cosas".
- STUAN "Tenemos una **comunicación institucional y de respeto**."
- FUAN "**Se tiene un canal de comunicación, abierto y formal, con las autoridades universitarias** que favorece la participación de los universitarios en la formulación, ejecución, instrumentación, evaluación y control, de los proyectos de la Universidad, cualquiera que sea su naturaleza; así como de sus beneficiarios."

Una de las dificultades que presentan las organizaciones entrevistadas, que no están vinculadas a la misión institucional (no formales), es que perciben la falta de reconocimiento y apoyo a su trabajo. Estos grupos desarrollan actividades inherentes a su profesión y ocupación, principalmente en sus funciones de docencia e investigación. A través de su búsqueda de participación en grupos, integrados por afinidad individual o laboral, se entiende que han logrado

resolver problemáticas, incrementando los **beneficios** para el desarrollo de la Misión Institucional, que a propósito, literalmente se cita:

"La misión de la Universidad, es la de formar profesionales de excelencia, impulsores del desarrollo integral, intercultural y multicultural de la sociedad, que contribuya a la solución de problemas a través de la generación de conocimiento científico, con un alto nivel de competitividad, compromiso social y una visión global, crítica y plural".

En coincidencia a esto, afirma Flores (2001), entresacando la idea de una ponencia presentada en la Conferencia Regional sobre el Capital Social y la Pobreza, que "las acciones sociales y colectivas hacen posible un incremento en el desarrollo, la democracia y una mayor igualdad social", que se entiende, la Universidad Pública, tiene una gran responsabilidad en estos temas.

La importancia de estas dos conceptualizaciones, es que reconocen en los grupos sociales, una capacidad potencial para lograr los propósitos de la acción colectiva. El diálogo abierto, supone repensar el ambiente institucional, que requieren estas organizaciones para desarrollarse.

**Pregunta diecinueve** ¿Mantienen algún vínculo hacia el exterior, con algún sector de la sociedad? ¿Cuáles son las motivaciones? ¿Cuál es la dinámica en que se lleva a cabo?

Hoy en día las instituciones que guían la vida política, social, cultural, económica y religiosa en México, presentan una crisis de credibilidad social. La escuela es una de las principales instituciones a las que se les atribuyen las expectativas de progreso de la sociedad a través de la educación y su vinculación con el desarrollo del pensamiento y el desarrollo de las sociedades. Esta reflexión despertó el interés de preguntar a las organizaciones, cómo se vincula con el exterior, partiendo de la premisa de que la externalidad es gratificante cuando se realizan servicios, vínculos y comunicación con el

exterior, tomando en cuenta que en la Universidad la vinculación es una función sustantiva. De ahí que cuanto mayor presencia se tenga al exterior de la Universidad, mayor será la extensión inherente a la Universidad.

Las **motivaciones** que llevan a los universitarios, integrados en organizaciones sociales a desempeñar actividades de extensión, dependen de las relaciones sociales entre compañeros de trabajo y sus autoridades. Entonces, las necesidades sociales, son el principal motivador de la conducta humana, y, las relaciones interpersonales las que dan origen a su identidad.

Lo significativo de las respuestas fue:

- CNSSO "Mantenemos relaciones con el ISSSTE, el Seguro Social, la Comisión Mixta del Estado de Nayarit, el Instituto Tecnológico de Tepic, algunas empresas privadas de la localidad; universidades mexicanas y una del extranjero, que comparten con nosotros proyectos de investigación".
- CENDI "Tenemos relaciones con la SEP y el CREE, principalmente".
- FODECO "Sé que la organización, tiene vínculos institucionales a través de las dependencias federales y estatales como DIF, la Comisión Estatal de Derechos Humanos, el Senado de la República, la SEDESOL y algunas organizaciones sociales".
- STUAN "Pertenece a un Frente Único de los Trabajadores en el Estado de Nayarit, a la CNOP, y recientemente nos hemos integrado a "un movimiento ciudadano llamado Tú +".
- FUAN "Se tiene una comunicación muy estrecha con empresarios representativos de la localidad, que integran nuestro Consejo. Mantenemos vínculos con las dependencias estatales y federales: DIF, INDESOL, SEDESOL, empresas privadas nacionales y extranjeras, clubes de servicio nacionales e internacionales, fundaciones como Peace,

México; la Fundación de la Universidad Veracruzana, El Instituto de Crédito Educativo del Estado de Sonora, entre otras”.

La sinergia en la que participan estas organizaciones, implica una relación de apoyo y cooperación en los propósitos de la institución educativa. Es necesario entender la importancia de la relación: organización-universidad-sociedad, que significa, que los miembros de la comunidad universitaria, se interesan y mantienen relaciones de solidaridad y participación en las problemáticas que más afectan a la sociedad.

En las universidades, se agrupan los investigadores (Sistema Nacional de Investigadores), los Bachilleratos de país (Red Nacional del Bachillerato Universitario), las escuelas superiores (Instituciones de Educación Superior), los cuerpos académicos y las academias para el desarrollo de trabajo colegiado, los evaluadores, etc. También sería necesario que en la Universidad, posibilite a las organizaciones sociales, independientemente de su estatus, un espacio para desarrollarse y potencializar sus acciones.

**Pregunta veinte.** Como organización, ¿ofrecen algún servicio a la sociedad o a la comunidad universitaria? ¿Quién decide en este aspecto? ¿Cuentan con algún mecanismo de evaluación?

La pregunta tiene como primer propósito, explorar a las organizaciones entrevistadas, desde la fortaleza de su **objeto de fomento**, que explícita y regula la: **Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por las Organizaciones de la Sociedad Civil**, del día 09 de febrero de 2004.

Todas las organizaciones de la sociedad civil pueden fomentar: asistencia social, apoyo a la alimentación popular, asistencia jurídica, apoyo para el desarrollo de los pueblos y comunidades indígenas, promoción de la equidad de género, aportación de servicios para la atención a grupos sociales con capacidades diferentes, la promoción de la participación ciudadana en asuntos

de interés Público, cooperación para el desarrollo comunitario, apoyo en la promoción y defensa en los derechos humanos, promoción del deporte y promoción, aportación de los servicios para la salud y cuestiones sanitarias, apoyo en el aprovechamiento de los recursos naturales, la protección del ambiente, la flora y la fauna, la preservación y restauración del equilibrio ecológico, así como la promoción del desarrollo sustentable a nivel regional y comunitario; de las zonas urbanas y rurales; promoción y fomento educativo, cultural, artístico, científico y tecnológico; y fomento de acciones para mejora de la economía popular; participación en acciones de protección civil.

El segundo propósito, es determinar, la oportunidad que tiene la Universidad, a partir de la presencia de estos grupos organizados al interior, con propósitos específicos, y la forma en que sus acciones pueden ser vinculadas a los proyectos institucionales. Dichos propósitos deberán estar el servicio de la misión universitaria y con su participación, maximizar su efectividad para reposicionar socialmente a la Universidad.

El tercer propósito es conocer, si las organizaciones han empleado mecanismos de evaluación con el propósito de mejorar la vinculación con la UAN.

Lo significativo de las respuestas

- **CNSSO "Ofrecemos servicios de consultoría para abogados laborales y médicos, en su formación como peritos, con el propósito de que asesoren a los trabajadores y sepan que hacer en caso de conflicto; colaboramos en la Universidad partir del cuerpo académico de Salud Ocupacional. No tenemos implementada la evaluación".**
- **GENDI "Participamos en los eventos que organizan los sindicatos, la administración de la Universidad y el FODECO: son eventos sociales, culturales, artísticos y deportivos; que de alguna manera fortalecen la**



identidad del niño como parte de esta comunidad universitaria. La SEP evalúa nuestros resultados”.

- FODECO **“No tengo información de que las actividades se vinculen a algunos programas de la UAN** y desconozco si tengan mecanismos de evaluación”.
- STUAN **“La forma de vinculación de la organización, con los proyectos universitarios, se han dado de manera personal de nuestros afiliados,** no por conducto de la organización. Hasta ahora no hemos tenido tiempo de evaluar nuestras acciones”.
- FUAN **“La vinculación se logra con el desarrollo de proyectos de interés mutuo con los sectores sociales y productivos y mediante alianzas con los diversos sectores: hasta ahora proyectos sociales y de apoyo a la investigación.** Se presentan informes de resultados de cada programa, informes financieros y recientemente la organización fue auditada por mandato de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público obteniendo muy buenos resultados”.

La evaluación de resultados de las funciones de las organizaciones, permite vislumbrar su objeto y el aprovechamiento de las acciones, que impactan en el entorno social. La riqueza de la diversidad de las actividades encontradas, que desarrollan en favor de la sociedad, puede desempeñar un papel estratégico para movilizar los recursos humanos y materiales, en beneficio de la misión institucional.

Las organizaciones sociales entrevistadas, pueden potencializar su acción social, favoreciendo la igualdad hasta donde le sea posible; y obtener beneficios para el colectivo, a partir de las redes sociales.

La historia de estas organizaciones se ha construido, en escenarios distintos, con intereses propios de las necesidades de grupo y para resolver problemas inherentes a su trabajo. Sin embargo, comparten rasgos comunes: sus logros

obtenidos están muy vinculados a la misión institucional, por el simple hecho de pertenecer a una sola comunidad educativa en la que se comparten visiones, valores y sueños que se van entretejiendo en ese trabajo compartido.

Para que sus logros sean percibidos en la institución, será necesaria la evaluación de sus resultados, y la apertura para la búsqueda de espacios en los que puedan formar parte del proyecto de universidad.

### 5.3 Respuestas a las preguntas de investigación

A partir del análisis de los resultados, a continuación se da respuesta a las interrogantes de las cuales parte el trabajo de investigación.

**A la primera interrogante** que hace referencia a la importancia tiene para los universitarios la presencia de las organizaciones sociales, se advierte una gran importancia para estos, sin embargo, a la fecha la UAN no ha podido vincular los esfuerzos de estos universitarios para potenciar su impacto en las respuestas a las problemáticas sociales actuales; esfuerzos que se diluyen por falta de estructuras y apoyos institucionales –voluntad política, recursos financieros...-. Asimismo se pierde el potencial (talento, liderazgo, capacidad de gestionar, de organización...) de universitarios que forman y pueden formar organizaciones que surgen espontáneamente y que lo que los une, es el deseo de apoyar y desarrollar aun más a la Institución.

Esta incapacidad institucional deja de lado el ser de los universitarios, que es el servicio hacia los demás, compromiso social que nos hace eso: **UNIVERSITARIOS**, y por otro lado, merma la **AUTONOMÍA** que limita el ser universitario, toda vez que no podemos o no somos capaces de conformar

grupos solidarios –académicos-de investigación-de servicio social- que, al conjunto con la Institución, demos respuesta a la sociedad.

En relación a la segunda pregunta ¿Entienden los universitarios a las organizaciones como identidades de libre concurrencia y participación voluntaria y se adhieren a sus propósitos entendiendo la acción de organizarse, como una oportunidad de relacionarse en torno a las funciones de la UAN?

La respuesta es **SI**, porque a lo largo de la corta historia universitaria, han surgido esfuerzos organizativos con diversos propósitos y desde los diferentes espacios, favoreciendo problemáticas muy concretas, que van desde la docencia, investigación, divulgación y extensión del conocimiento; actividades sustantivas de cualquier institución universitaria. Las entrevistas realizadas a las diversas organizaciones que han dado fortaleza a la promoción social de esta Universidad, dan cuenta de ello.

En cuando a la tercera interrogante que busca conocer cuáles son los intereses impulsores que llevan a los universitarios a organizarse, se encuentra, que lo que los mueve es el *deseo de servir* a la misión institucional y *el espíritu de servicio* que promueve la Universidad, y que de alguna manera, son sus propios actores: docentes, trabajadores, estudiantes, funcionarios, los que en su afán por trascender y retribuir a la sociedad, hacen estos esfuerzos que inician de manera individual pero que poco a poco van colectivizando y formando organizaciones. Se percibe así también, la necesidad de reconocimiento que tienen estos sujetos y buscan espacios de proyección personal y colectiva, siempre pensando en el otro.

La cuarta pregunta que busca conocer si se logra la concertación y la coordinación Universidad-Organización-Sociedad para que contribuyan al

fomento, al desarrollo institucional y social; a la respuesta de esta interrogante se puede afirmar que se logra *parcialmente*; se observan vacíos estructurales como el que no haya una *entidad concentradora* que se ocupe por un lado, de aglutinar estos grupos, que muchas veces surgen de manera espontánea o por voluntad política y que al término de la administración pierden su seguimiento o esfuerzo; por otro lado, dicha entidad debe vincular a la Universidad con las problemáticas reales de la sociedad; responsabilidad que no se debe eludir y que le brinda la oportunidad no sólo a los universitarios, sino a la sociedad de participar en las propuestas de mejora de la calidad educativa.

Así pues, es urgente fortalecer a estas organizaciones que surgen al interior de la Universidad y aprovechar que en su deseo de trascender y servir, lo realicen de manera organizada y vinculada a la Universidad Autónoma de Nayarit.

Es innegable que la presencia de las organizaciones en nuestra comunidad universitaria, ha traído beneficios y oportunidades de organización, así también de realización tanto personal como colectiva y social; de mejora de los programas que atienden y promueven; han dado respuesta a problemáticas concretas que han surgido a lo largo de la historia universitaria.

Es necesario reconocer en estas organizaciones las fortalezas de cohesión, empatía, solidaridad y apoyo. De ahí la importancia de que esta instancia aglutinadora, potencie estos esfuerzos individuales y colectivos de los distintos actores universitarios tejidos con la razón de ser y la presencia universitaria.

## CONCLUSIONES

### Las Organizaciones Sociales en la Universidad Autónoma de Nayarit

En el ámbito universitario, las organizaciones sociales no formales, parecen **no estar visibles**, debido tal vez, a que sus acciones están aparentemente alejadas de la misión institucional.

Para la Universidad, muchas de las acciones organizativas que han tenido lugar a lo largo de su historia, sin un carácter formal, se han dado, en la mayoría de casos, como un fenómeno separado de la intencionalidad de la gestión institucional, a diferencia de aquellas que han sido creadas desde el punto de vista de la estructura formal.

En este sentido, tomando en consideración los **casos** anteriormente presentados y el resultado de su análisis discursivo, se piensa que las organizaciones no formales han actuado conjuntamente; en principio, por la afinidad de sus intereses, particularidades ideológicas, políticas, sociales, culturales y, tal vez, como resultado de la simple acción humana.

Para Olvera (2000), las organizaciones de la sociedad civil, se piensan como "asociaciones libres, de ciudadanos cuyo fin es actuar conjuntamente en el espacio público, para contribuir a la resolución de problemas de la sociedad, y llenar los vacíos de atención, dejados por la acción del Estado y del mercado".

Esta definición permite reflexionar cómo en la Universidad, es muy frecuente la participación de la acción colectiva, en la solución de problemáticas no

atendidas, que quedan aparentemente fuera del alcance institucional. Esto genera tensión y un vínculo problemático entre la institución y las organizaciones sociales creadas en su interior, percibiéndose estas últimas, como obstaculizadas por las autoridades universitarias, en su desarrollo y su derecho a la libertad de asociación; dificultando, en consecuencia, la comunicación entre ambas partes. En lo anterior se percibe una aparente contradicción, en el sentido del compromiso social que la Universidad ha contraído con los ciudadanos, y una limitada óptica para enfrentar las nuevas realidades de la sociedad. Habría que repensar en las recomendaciones de algunas instancias internacionales sobre:

- a) brindar mayor participación a las organizaciones de la sociedad civil organizada por universitarios, para incidir en las políticas públicas,
- b) abrir procesos de planeación participativa, en la que la sociedad civil, juegue un papel activo,
- c) hacer visibles las interacciones y redes de participación- cooperación, para atender asuntos de interés colectivo, como lo es la educación para los mexicanos, y
- d) promover el fortalecimiento del capital social

Se hace notoria la ausencia de espacios comunes en la Universidad, en el que las organizaciones de la sociedad civil, formales y no formales, participen compartiendo sus problemáticas y sus proyectos para resolverlas, mediante acciones de grupo que contribuyan al fortalecimiento del desarrollo de las capacidades colectivas. Se piensa en la necesidad de innovar una forma de participación abierta, en la nueva concepción, de los nuevos sistemas universitarios, sin que esto implique su institucionalización.

Particularmente en la Universidad Autónoma de Nayarit, la responsabilidad de formar a la sociedad con una mejor calidad de vida, reclama una mayor participación de numerosos actores con una mayor diversidad de perspectivas y enfoques. Afirma Kant, citado en Morin (2001), que "la finitud geográfica de nuestra tierra, impone a sus habitantes un principio de hospitalidad universal, reconociendo al otro, el derecho a no ser tratado como enemigo. A partir del Siglo XX, la comunidad de destino terrestre nos impone de manera vital la solidaridad".

La diversidad de pensamiento y de las acciones individuales y colectivas, no deben ser entendidas como una amenaza a la unidad institucional, contrariamente, los nuevos constructos de pensamiento hablan de la necesidad de la toma de la diversidad de pensamiento y acción, sin embargo, como ha afirmado Stacey (1996), que "los sistemas se caracterizan por un permanente estado de desequilibrio que los impele a la auto transformación."

Como la división de las disciplinas parcializa el conocimiento, así la división de las acciones colectivas debilita la capacidad de las organizaciones sociales de la Universidad y sus redes solidarias, esto no quiere decir que todas las acciones colectivas estén inspiradas en el mantenimiento de la identidad, pero sí debe haber una lógica interna que enlace todas las acciones.

La incorporación de organizaciones sociales a la Universidad es cada vez más frecuente, y esa diversidad está inserta ahí, comparte la misma estructura organizacional; por lo que ambas enfrentan ya un proceso de aprendizaje. Las acciones colectivas de las organizaciones entrevistadas se pueden visualizar en el cuadro siguiente:

## Representación de las acciones colectivas de las Organizaciones de la Universidad Autónoma de Nayarit

Formas de utilización de acción colectiva (capacidad del grupo ¿Para qué?)	Fuente/Infraestructura de la acción organizativa	Radio de acción
<p><b>CNSSO</b></p> <p>Cooperación en procesos de salud ocupacional, orienta a los trabajadores en situaciones de conflicto laboral.</p>	<p>Lazos de solidaridad desarrollados en la institución educativa.</p>	<p>Local y nacional, involucra a un grupo de académicos.</p>
<p><b>CENDI</b></p> <p>Cooperación para otorgar una prestación a las madres trabajadoras.</p>	<p>Lazos de solidaridad y pertenencia a una organización educativa.</p>	<p>Abarca a los miembros de la comunidad educativa.</p>
<p><b>FODECO</b></p> <p>Cooperación para construir vínculos institucionales y proporcionar servicios de beneficio común.</p>	<p>Lazos de solidaridad desarrollados en la institución y en las instituciones tradicionales</p>	<p>Local, reúne a un pequeño grupo de amigos.</p>
<p><b>STUAN</b></p> <p>Defensa de intereses gremiales y políticos.</p>	<p>Sindicato de trabajadoras universitarias.</p>	<p>Local, agrupa una minoría de agremiados.</p>
<p><b>FUAN</b></p> <p>Cooperación para incremento del patrimonio y proporcionar beneficios al colectivo.</p>	<p>Organizaciones nacionales y extranjeras y otros organismos dentro del programa de la filantropía.</p>	<p>Local, agrupa empresarios, universitarios, egresados y a la sociedad en general.</p>

Tabla 8. Las Acciones colectivas de las organizaciones en la UAN.

El ambiente institucional que requieren estas organizaciones no formales, es muy distinto a las organizaciones formales. La institución debe de tener claras estas distinciones, como apoyo para investigaciones que logren descubrir los factores impulsores que en sus actividades los pueden llevar al cambio social a la que la Universidad aspira por medio de la Educación.



## Agenda Pendiente

Me gustaría expresar en este apartado que, en toda la tesis, intenté explicar el ser y quehacer de las organizaciones sociales en la Universidad Autónoma de Nayarit; más enfáticamente, desde la mirada de la **teoría administrativa**, sin considerar otras visiones como la sociológica y la psicológica, esto debido al tiempo, no me fue posible abordarlas. Sin embargo, en el presente trabajo se dibujan las lecturas consultadas, que hicieron posible que reflexionara en mi objeto de estudio.

Debo señalar que un estudio de esta naturaleza, en la complejidad de la estructura organizacional de la Universidad, ha sido todo un reto, porque en todos estos años no se han podido resolver esta problemática estructural, y por tanto, todos los procesos que en ella se desarrollan, se observan vacíos institucionales, difíciles de comprender, y construir sobre una base poco sólida, con nuevos procesos como la **reforma académica y administrativa**, iniciada en el año de 2002, haciendo más difícil su desarrollo.

Esto no significa que, a partir de estas nuevas reflexiones, no podamos participar en el análisis y el diseño de un proyecto colectivo propio, construido por los universitarios que conocen y explican el desequilibrio institucional, que es necesario verlo como un área de oportunidad para su reconstrucción.

Por lo que esta investigación presenta, e intenté aportar, a partir de las opiniones de mis informantes, la relación que tienen con la institución y cómo logran en esa articulación, cumplir con sus propósitos. Naturalmente que los grupos organizados, están motivados por un interés propio para participar en actividades que les brindan el reconocimiento que la institución, por alguna razón, no les confiere. El valor que se le atribuye a las redes sociales supone beneficios atribuibles a la organización social y sus participantes.

En función de lo anterior, quisiera destacar la motivación que me ha llevado a realizar este trabajo modesto, laborioso, y realizar una línea de investigación que me permitió adoptar una posición directa, desde la cual observé su dinámica y que me gustaría se pudiera continuar, por lo que recomendaría contemplar los siguientes aspectos:

- 1.- Un análisis de la estructura organizacional institucional, y los procesos que en ella se desarrollan, a fin mejorar las funciones en un ambiente institucional que dé certidumbre a la comunidad.
- 2.- Retomar la figura del Consejo Social o su equivalente, expresado en el documento de reforma, como un espacio para que las acciones colectivas vinculadas a la misión institucional, se desarrollen y beneficien a la sociedad, sin que ello implique su institucionalización.
- 3.- Hacer un análisis de los modelos de las organizaciones sociales que se desarrollan en la UAN, desde otras perspectivas.
- 4.- Impulsar al interior de la institución, valores colectivos como honestidad, fraternidad, justicia, tolerancia, diálogo, libertad, igualdad y equidad, con el desarrollo de acciones colectivas.
- 5.- Recuperar a la Universidad como un espacio para el ejercicio de la participación social.
- 6.- Generar espacios de planeación participativa, en los que la sociedad pueda actuar libre y abiertamente.
- 7.- Promover la capacidad de reconocimiento a las universitarias talentosas, brindándoles espacios para el desarrollo de sus capacidades con respeto y tolerancia.

- 8.- Fomentar en la comunidad de académicos – investigadores, valores como la igualdad, el respeto y la tolerancia en la diversidad de pensamiento y acción.

Finalmente, me incluyo en la comunidad de universitarios que piensan que la Universidad es de todos, y que al apropiarnos de sus problemáticas, nos responsabilizaremos de sus soluciones.

## REFERENCIAS

- Andrew, Carnegie (2005), **La Filantropía de los Estados Unidos**. Editorial Miméo.
- Arenal, Concepción (1984), **La Beneficencia, la filantropía y la caridad**. Librería de Victoriano Suárez, España. p. 27, 36, 37, 38, 39, 40.
- Barnard, Chester (1938), **The functions of the executive / Las funciones de los elementos dirigentes**. Instituto de Estudios Políticos de Madrid. p. 19-59
- Bartlet y Kayser (1973), **Cambios de Conducta Organizacional**. Biblioteca de Ciencias de la Administración. Ed. Trillas. p. 108
- Bolman, Lee (2003), **Reframing Organizations. Artistry, Choice, and Leadership**. ThirdEdition. Jossey-Bass p. 24
- Cogan, Shanon (2001), **Branding for nonprofit Organizations**, Rowan University, Estados Unidos. p. 2
- Charles, W (2006), **Marketing**. International Thomson Editors. México. p. 71-79
- Dale, Ernest (1981) **Organización**. Ed. Técnica, S.A., México.
- Diario Oficial de la Federación: Órgano constitucional de los Estados Unidos Mexicanos**, Volumen 629.
- Diccionario Porrúa**, (1970) Editorial Porrúa
- Durston, J, **¿Qué es el capital social comunitario?** Políticas sociales. Serie 38, CEPAL, Santiago de Chile 2000. Pp.7-18

Eleta, Paula (2005), **"Tercer sector, desarrollo y perspectivas. Reflexiones sobre la experiencia europea y en particular sobre el caso italiano"**, serie Documentos de discusión sobre el Tercer Sector, Colegio Mexiquense. p.5

Flores y Rello, (2000) **"Capital Social: Virtudes y Limitaciones"**. Ponencia presentada en la Conferencia Regional sobre Capital Social y Pobreza. CEPAC y Universidad de Michigan, Santiago de Chile

Garet, Morgan, (1998) **Imágenes de las Organizaciones**. Alfaomega Grupo Editor, S.A. de C.V. México p,65

Gibson, Ivancevich, Donnelly, (1990) **Organizaciones, Conducta, estructura y proceso**. Ed. McGraw Hill, México

Girardo, Cristina, (2001) **"La importancia de la profesionalización de las organizaciones del "Tercer Sector" "**, Serie Documentos de discusión de Tercer Sector, Colegio Mexiquense, México. p.4

Guerra, Pablo, (2000) **"Solidaridad y altruismo en las ciencias sociales: justificación teórica para una sociología del Tercer Sector"**, Colegio Mexiquense. p.4

Gutiérrez, (2008) **Revisión y aplicación del concepto de capital social**. Informe WP4, Santiago de Cali, p.13

Hernández, Sergio, (1994) **Introducción a la Administración. Un enfoque teórico práctico**, Ed. McGraw Hill, México

Ibarra, Colado (2001), **La Universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización**. Colección Posgrado. Universidad Metropolitana Unidad Ixtapalapa. pp, 23, 32, 161

Jiménez, Alejandro, (1990) **Teoría de la Organización**. Amat Editorial. p,51

Krebs, Sandra, (2009) **El carácter de las organizaciones.** p,17

Kreitner/Kinicki ,(1997) **Comportamiento de las Organizaciones.** Ed. McGraw Hill. p, 21

**Ley Federal de Fomento a las Actividades Realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil,** México (2004)

**Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit.** Ed. Facsímil del Periódico Oficial. Órgano del Gobierno del Estado de Nayarit. No. 85000. Artículo 28

Morin, Edgar, (2001) **Los Siete Saberes necesarios para la Educación del Futuro.** UNESCO. p. 64

Méndez, José, (1998) **Dinámica de las Organizaciones Sociales.** Ed. McGraw Hill p. 21-28

Méndez/Zorrilla/Monrroy, (1993) **Dinámica Organizacional.** Tercera Edición. Ed. McGraw Hill. p. 183

Moller/Valencia, (2009) **La Universidad como Organización.** Universidad Autónoma de Nayarit, Tepic, Nayarit. p. 21-55

Morgan, Garet, (1998) **Imágenes de la Organización.** Ed. Alfaomega. p,100

Natal, Alejandro, (2002) **"Las instituciones donantes mexicanas. Mitos y realidades"** (segunda parte), **Serie Documentos sobre el Tercer Sector,** Colegio Mexiquense. p,8

Ojeda, José (2006), **Estudio Comparativo del sector sin Fines de lucro,** PNUD, Chile. p,15, 16, 32, 57,59

Pariante, José (2000) **Teoría de las organizaciones. Un enfoque de Metáforas**. Universidad Autónoma de Tamaulipas. Departamento de Fomento Editorial. p. 65

**Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Autónoma de Nayarit 2004-2010**

Pariante, Fragoso (2000), **Teoría de las Organizaciones. Un enfoque de Metáforas**. Colección Centro de Excelencia. p,15, 25,117

Pérez, López (2000), **Fundamentos de la Dirección de las Empresas**, Ediciones RIALP, Madrid, cuarta edición. p, 1, 14, 15, 21-30,

Prieto, Sierra (1993), **Introducción a los negocios**, Editorial Banca y Comercio, México. pp, 3, 8, 10, 11, 12, 13, 15

Ramírez, Guillermo (2004) **Desempeño Organizacional**. Retos y Enfoques Contemporáneos. Universidad de Occidente. p, 123

Robbins, Stephen (1987) **Administración, Teoría y Práctica** Ed. Prentice, México.

Rodríguez, Darío (1999) **Diagnóstico Organizacional**. Ed. Alfaomega. pp, 87-135

Schein, Edgar (1982) **Psicología de la Organización**. Ed. Prentice Hall. p. 135

Schvarstein, Leonardo (1998) **Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas**. PAIDÓS. Buenos Aires. p, 201

Schwanitz, Dietrich (2009) **La Cultura. Todo lo que hay que saber**. Santillana Ediciones Generales, SA de CV, México, D.F. p.191

Solana, Fernando (1999) **Educación, Visiones y Revisiones**. Ed. Fondo Mexicano para la Educación y el Desarrollo. p, 143

Stacey, R.D. (1996), **Complexity and creativity in organizations**. San Francisco: Barret Koehler. p, 5

Stake,R.E. (1995), **Investigación con estudio de casos**. Cuarta Edición, Sage Publications, USA. Pp, 1-23

Themudo, Nero, (2000) "**Organizational environment and NGO structure in México and Portugal: What does the literature tell us?**" Serie Documentos de discusión sobre el Tercer Sector, Colegio Mexiquense, México. p, 10, 13

Tides Center, (2006) **El Fortalecimiento de las instituciones sin fines de lucro en México, Costa Rica y El Salvador**, Tides Center, EEUU, p, 11

Zepeda, López Salvador, (2009) "**Presencia e impacto de la Educación Superior. La Experiencia de Nayarit en el contexto regional, 1980-2009.**" Propuesta de Investigación, UAN (inédita)

Zúñiga, Verónica, (2000) **La filantropía en los Estados Unidos, El modelo filantrópico estadounidense como alternativa para crear una cultura altruista en México**. Tesis de licenciatura, Universidad de las Américas, Puebla. pp, 1-9, 10, 11, 12, 14, 28-26

## **OTRAS REFERENCIAS/REVISTAS ELECTRÓNICAS**

Bouchard, Marie (2001), "**La gestión de las organizaciones sociales para el desarrollo: Características y desafíos**". CAYAPA, Revista Venezolana de Economía Social, año 1: [revistavenezolana@carntv.net](mailto:revistavenezolana@carntv.net)

Capello, Marina. **Movimiento sociales y la universidad: "La articulación de los movimiento sociales: Un desafío pendiente para el trabajo social**. Universidad Nacional de la Plata. Revista electrónica SinTesis; <http://www.margen.org/>



Dávila, Jorge (1997), **"Un panorama actual de las teorías de las organizaciones"**. Revista Venezolana de Gerencia. Año 2, No. 4; <http://redalyc.uaemex.mx/>

Inostroza, Luis (2008), **"Organizaciones sociales y desarrollo local"**. Profesor investigador del Departamento de Administración, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco/lif333@hotmail.com

López, Julián (2002), **"Hacia una nueva teoría de los sistemas organizativos"**. Yáñez, J. y Darder, P. Organización y Gestión de Centros Educativos, Madrid: Praxis, pp. 292-92/292-112.

Torres, Camilo (1960), **"Los problemas sociales en la universidad actual"**. Centro de Estudios "Miguel Enríquez". Archivo Chile, CEME: <http://www.archivochile.com>

Rowe, Ernesto (2006), **"Filantropía, procuración de fondos y generación de recursos"**. Universidad Anáhuac, México Norte; [www.iamericas.org](http://www.iamericas.org)

Vásquez, Cristo (2004), **"El estudio de las organizaciones civiles. Una perspectiva de la teoría de la dependencia de recursos."** Revista de Antropología Experimental No. 8, 2008. Texto 22: 297-312 Universidad de Jaén, España; [cvazquez@cmq.edu.mx](mailto:cvazquez@cmq.edu.mx)

## ANEXOS

### ANEXO 1. GUIÓN DE ENTREVISTAS

**Entrevista aplicable a los responsables o integrantes de una organización (política, social, cultural); formal/no formal de la Universidad de la Universidad Autónoma de Nayarit.**

**Instrucciones:** Ofrezca una breve exposición que explique al entrevistado, los motivos de la entrevista y solicite autorización para grabar el desarrollo de la misma.

0.- Tengo entendido que participa/ participó en la creación/ actividades de una organización social en la UAN. ¿Me podría compartir alguna información relacionada con ella?

#### **I. Datos generales del entrevistado**

- 1.- ¿Cuál es su nombre y profesión?
- 2.- ¿Cuál es su lugar de trabajo?
- 3.- ¿A qué organización pertenece o perteneció? ¿Existe aún la organización?
- 4.- ¿Cuál ha sido su participación en ella? ¿Tuvo que ver con su creación? ¿Sabe de las razones que llevaron a crearla?

#### **II. Datos sobre la organización**

- 5.- ¿Cuál es/era el objeto social de la organización?
- 6.- ¿Cuáles son los objetivos de la organización?

- 7.- ¿Cuáles son/eran sus actividades principales?
- 8.- ¿Tienen un procedimiento formal para la afiliación? ¿Cómo funciona?
- 9.- ¿Con cuántos integrantes cuenta la organización?
- 10.- ¿Cuál es su domicilio social? ¿Es el mismo que el domicilio fiscal?
- 11.- ¿Cuál es su estructura organizacional, de acuerdo al marco normativo con que cuentan?
- 12.- ¿Cuáles han sido las fuentes de financiamiento que les posibilitan/posibilitaban la realización de sus actividades?
- 13.- ¿Qué tipo de actividades han venido realizando a lo largo de su historia?
- 14.- ¿Cómo se vienen insertando en la comunidad universitaria?
- 15.- ¿De qué manera viene participando usted en la organización?

### **III. La organización, sus acciones y vinculaciones; dentro y fuera de la UAN**

- 16.- ¿Mantienen algunos vínculos hacia fuera de la UAN? ¿Cuáles son los motivos? ¿Con qué sectores sociales?
- 17.- ¿Tienen algún mecanismo de promoción de la organización, enfocado a la incorporación de nuevos miembros?
- 18.- ¿Cuál es el vínculo que mantienen con la comunidad universitaria de sus actividades? ¿Han creado algunos canales de comunicación? ¿Cómo funcionan?
- 19.- ¿Mantienen algún vínculo hacia el exterior, con algún sector de la sociedad? ¿Cuáles son las motivaciones? ¿Cuál es la dinámica en que se lleva a cabo?

- 20.- ¿Cómo organización ofrecen algún servicio a la sociedad o a la comunidad universitaria? ¿Quién decide en este aspecto? ¿Cuentan con algún mecanismo de evaluación?
- 21.- Si la organización ya no existe, describa los motivos de su desaparición.

## ANEXO 2. Diferentes Tipologías Organizacionales

### CAPÍTULO 2, Cuadro 1. Diferentes tipologías organizacionales

<b>Autor</b>	<b>Tipos de organizaciones</b>	<b>Ejemplos:</b>
Talcott Parsons	a) De producción b) De metas públicas c) Integrativas d) De mantenimiento de patrones	a) Empresas (bienes y servicios) b) Partidos, sindicatos c) Policía, bomberos d) Educativas, culturales
Renate Myntz (con base en sus objetivos)	a) que se limita a la coexistencia de sus miembros. b) que actúa de manera determinada sobre las personas admitidas c) que busca el logro de cierto resultado hacia afuera	a) círculos de esparcimiento o recreación b) escuelas, universidades, hospitales, prisiones c) administración, policía, partidos, asociaciones benéficas
• Peter Blaw y William Scott	d) de beneficio mutuo e) firmas comerciales f) de servicios g) de bienestar común	a) sindicatos, partidos políticos, sectas, clubes b) industrias, bancos, almacenes c) hospitales, escuelas d) oficinas gubernamentales, policía, bomberos, institutos de investigación científica

<p>Amitai Etzioni (con base en la función control)</p>	<p>a) coercitiva b) utilitarias c) normativas</p>	<p>a) Prisiones b) empresas (bienes y servicios) c) Iglesias</p>
<p>Daniel Katz y Robert Kahn</p>	<p>a) Productivas b) de mantenimiento c) de adaptación</p>	<p>a) empresas (bienes y servicios) b) escuelas, sectas religiosas c) universidades, institutos de investigación d) partidos políticos, sindicatos, organizaciones profesionales</p>