



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLÁN**

**Las Organizaciones del Sector
Ciudadano: análisis de la opción
laboral en el Tercer Sector entre los
estudiantes de 7°, 8° y 9° de
Administración en la FES Cuautitlán.**

TESIS

***QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN***

PRESENTA:

Ruth Mixel Mora Vidales

ASESOR

Dr. Hugo Sánchez Nava

Cuautitlán Izcalli, Estado de México, 2019.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DEL
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
SECRETARÍA GENERAL
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

U. N. A. M. I. N.
Módulo de Exámenes
Profesionales



ASUNTO: VOTO APROBATORIO

DEPARTAMENTO DE
EXÁMENES PROFESIONALES

M. en C. JORGE ALFREDO CUÉLLAR ORDAZ
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLÁN
PRESENTE

ATN: LA. LAURA MARGARITA CORTAZAR FIGUEROA
Jefa del Departamento de Exámenes Profesionales
de la FES Cuautitlán.

Con base en el Reglamento General de Exámenes, y la Dirección de la Facultad, nos permitimos comunicar a usted que revisamos el Trabajo de Tesis

Las Organizaciones del Sector Ciudadano: análisis de la opción laboral en el Tercer Sector entre los estudiantes de 7º, 8º y 9º de Administración en la Fes Cuautitlán.

Que presenta la pasante: RUTH MIXEL MORA VIDALES

Con número de cuenta: 41109937-0 para obtener el Título de la carrera: Licenciatura en Administración

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO

ATENTAMENTE

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán (Zacali), Méx. a 20 de febrero de 2019.

PROFESORES QUE INTEGRAN EL JURADO

	NOMBRE	FIRMA
PRESIDENTE	Mtro. Mauricio Héctor Hernández Morroya	
VOCAL	LA. Ferrín Cervantes Martínez	
SECRETARIO	Mtro. Hugo Sánchez Nava	
1er. SUPLENTE	Dr. Pedro Guzmán Thajeró	
2da. SUPLENTE	Mtra. María Esther Morroya Baki	

NOTA: los suplentes suplentes están obligados a presentarse el día y hora del Examen Profesional (Art. 117).

LMC/11*

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

A Dios, el que es mi todo, el que me dio la vida y vida en abundancia a través de mi amado Jesús, aquel que me sustenta y guía cada día con su precioso Espíritu.

A mi mamá, simplemente sin su ánimo, consejo y apoyo otorgado, no hubiera sido posible la conclusión de este trabajo; las palabras no son suficientes para agradecerte.

A mi papá, un ejemplo a seguir en muchos aspectos, quien nos ha sostenido y procurado a lo largo de nuestras vidas.

A mis hermanos, Jair por su gran alegría, Aline por su enorme generosidad y Ammy por su ejemplo de superación a pesar de la adversidad.

A mi tía Sonia, bella mujer virtuosa, quien me enseñó y sigue enseñando el significado de la bienaventuranza del dar a otros, gracias por tanto.

A mi abuelo Manuel Vidales, ejemplo de superación, perseverancia y trabajo incansable.

A mi familia en general, por su apoyo y amor incondicional demostrado en muchas y diversas formas a lo largo de mi vida y por su paciencia.

A mi asesor y profesor el Dr. Hugo Sánchez Nava, gracias por ser un excelente maestro y guía, y por su extraordinario apoyo para la realización de esta tesis.

A la UNAM y la Fes Cuautitlán, Instituciones maravillosas, llenas de oportunidades, personas extraordinarias, y aprendizajes tanto para la vida profesional, como personal.

*“Porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido,
sino para servir y dar su vida en rescate por muchos.”*

Jesús de Nazaret

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	X
RESUMEN	XII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1 Marco teórico	4
1.1 Escenario del sector ciudadano en México	5
1.1.1 Clasificación de Organizaciones	5
1.1.2 Las Organizaciones Sin Fines De Lucro	11
1.1.2.1 Definiciones.	12
1.1.2.2 Importancia.....	14
1.1.2.3 Antecedentes históricos.....	16
1.1.2.4 Clasificación.	21
1.2 ¿Por qué trabajar en el Tercer Sector?.....	32
1.2.1 El campo laboral del administrador	34
1.2.2 El papel del administrador en las Organizaciones Del Sector Ciudadano	36
1.2.3 Diferencias de las Organizaciones Lucrativas con las No Lucrativas	40
1.2.3.1 Estructura organizacional.	43
1.2.3.2 Cultura organizacional.	51
1.2.4 Ventajas y desventajas de laborar en el Sector Ciudadano	54
1.3 Solidaridad y valores	62
1.3.1 Perspectiva de la solidaridad y valores en diferentes países	62
1.3.2 La solidaridad y valores en México.....	65
1.3.2.1 Conciencia, solidaridad y valores en la UNAM.	69
CAPÍTULO 2 Marco Referencial. Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán Campo 4 UNAM ...	72
2.1 Misión y visión	73
2.2 Organización Institucional.....	75
2.3 La FESC hoy.....	76
2.3.1 Actualidad.....	76
2.3.2 Infraestructura	77
2.3.3 Oferta educativa	77
2.3.4 Centro de servicios al comercio exterior	80

2.3.5 Centros académicos y de apoyo	81
2.4 Historia	82
2.4.1 Antecedentes	82
2.4.2 Independencia académica y administrativa.....	83
2.4.3 De ENEP a FES	84
2.4.4 Consolidación.....	84
2.5 Ubicación geográfica.....	86
CAPÍTULO 3 Marco Metodológico	87
3.1 Planteamiento del problema	89
3.2 Objetivo general y objetivos secundarios del trabajo.....	89
3.3 Preguntas de investigación	89
3.4 Hipótesis	90
3.5 Tipo de investigación	92
3.6 Instrumento de medición	92
3.6.1 Encuesta.....	92
3.7 Muestra.....	93
CAPÍTULO 4 Desarrollo del análisis	95
4.1 Levantamiento de datos	96
4.2 Captura de datos.....	97
4.3 Análisis de resultados.....	97
4.4 Validación o rechazo de la hipótesis	119
CONCLUSIONES	122
ANEXOS.....	126
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y ELECTRÓNICAS.....	134

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación de las cooperativas según sus funciones.	28
Tabla 2. Clasificación de cooperativas según el nivel de organización federativa.	29
Tabla 3. Frecuencia del reactivo: El campo laboral de un administrador.....	98
Tabla 4. Frecuencia del reactivo: Definición del Tercer Sector.....	99
Tabla 5. Frecuencia del reactivo: Definición de Organizaciones Sin Fines de Lucro.....	100
Tabla 6. Frecuencia del reactivo: OSFL para trabajar en México.	101
Tabla 7. Frecuencia del reactivo: Tipos de OSFL.....	102
Tabla 8. Frecuencia del reactivo: Cinco ventajas de laborar en una OSFL.....	103
Tabla 9. Frecuencia del reactivo: Cinco desventajas de laborar en una OSFL.....	104
Tabla 10. Frecuencia del reactivo: La forma de laborar de un administrador en una OSFL.....	105
Tabla 11. Frecuencia del reactivo: Cinco diferencias entre las Organizaciones Con Fines de Lucro y las OSFL.....	106
Tabla 12. Frecuencia del reactivo: La opción de laborar en una Organización del Tercer Sector...107	107
Tabla 13. Frecuencia del reactivo: Diferencias en la administración en el Tercer Sector y los demás sectores.....	108
Tabla 14. Frecuencia del reactivo: El papel del administrador en las Organizaciones del Tercer Sector.	109
Tabla 15. Frecuencia del reactivo: Estructura organizacional en una Organización del Tercer Sector.	110
Tabla 16. Frecuencia del reactivo: Cultura organizacional en el Tercer Sector.	111
Tabla 17. Frecuencia del reactivo: Clima organizacional en el Tercer Sector.....	112
Tabla 18. Frecuencia del reactivo: Requisitos para entrar a laborar en una OSFL.	113

Tabla 19. Estadísticos descriptivos del cuestionario: Conocimiento de la opción laboral en el Tercer Sector entre los administradores.	115
Tabla 20. Frecuencia de respuestas en cada nivel de conocimiento.	116
Tabla 21. Resumen de tabla de frecuencia de respuestas en cada nivel de conocimiento.	117
Tabla 22. Estadísticos de fiabilidad: Alfa de Cronbach.	119
Tabla 23. Mayoría y minoría en los resultados de los alumnos.	120
Tabla 24. Clasificación de las Organizaciones No Lucrativas.	126
Tabla 25. Cuestionario: Conocimiento de la opción laboral en el Tercer Sector entre los administradores.	129
Tabla 26. Cuestionario Actitud de Solidaridad (CAS).	130
Tabla 27. Estadísticos del cuestionario de solidaridad.	132
Tabla 28. Estadísticos de fiabilidad: Alfa de Cronbach.	133

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cooperativa tradicional	26
Figura 2. Cooperativa de mercado	27
Figura 3. Cooperativa integrada	27
Figura 4. Empresa tradicional.....	42
Figura 5. Institución Sin Fines de Lucro.	42
Figura 6. Estructura organizacional en una Organización Sin Fines de Lucro.....	44
Figura 7. Niveles de una estructura cooperativa mínima.	47
Figura 8. Organigrama de un fondo de empleados.	49
Figura 9. Organigrama de una asociación mutualista.	127
Figura 10. Factores potenciadores y limitadores del Vínculo.	128
Figura 11. Organización Institucional de la Fesc.....	76
Figura 12. El campo laboral de un administrador.....	98
Figura 13. Definición del Tercer Sector.	99
Figura 14. Definición de las OSFL.	100
Figura 15. OSFL para trabajar en México.....	101
Figura 16. Tipos de OSFL.....	102
Figura 17. Cinco ventajas de laborar en una OSFL.	103
Figura 18. Cinco desventajas de laborar en una OSFL.	104
Figura 19. La forma de laborar de un administrador en una OSFL.	105
Figura 20. Cinco diferencias entre las Organizaciones Con Fines de Lucro y las OSFL.....	106
Figura 21. La opción de laborar en una Organización del Tercer Sector.	107
Figura 22. Diferencias en la administración en el Tercer Sector y los demás sectores.....	108
Figura 23. El papel del administrador en las Organizaciones del Tercer Sector.	109
Figura 24. Estructura organizacional en una Organización del Tercer Sector.	110

Figura 25. Cultura organizacional en el Tercer Sector.....	111
Figura 26. Clima organizacional en el Tercer Sector.....	112
Figura 27. Requisitos para entrar a laborar en una OSFL.	113
Figura 28. Respuestas en cada nivel de conocimiento.	116
Figura 29. Porcentaje de conocimiento.	117
Figura 30. Alumnos con resultados de las encuestas mayores al 50% en cada caso.	120
Figura 31. Alumnos con resultados de las encuestas menores al 50% en cada caso.	121

RESUMEN

¿Es cierto que la opción de laborar en las Organizaciones del Tercer Sector no es reconocida ni valorada por la mayoría de los estudiantes de los últimos semestres de la carrera de administración en la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán? En nuestra hipótesis contestamos que así es. Y para la afirmación o negación de dicha hipótesis se realizó una encuesta a una muestra de estudiantes a analizar conformada por 206 individuos de los últimos semestres de la carrera de Administración en el mes de Noviembre del 2018 en la FES Cuautitlán.

Como resultado se obtuvo que el 43 % de los estudiantes no conocían las Organizaciones del Tercer Sector, el 40% sí, y el 17% sólo parcialmente. Por lo tanto se considera que es necesario promover dicho tipo de Organizaciones entre los estudiantes, pues se cree que son más las ventajas de laborar en las Organizaciones del Sector Ciudadano que las desventajas, y se sabe que nuestro país necesita de administradores que tengan emprendimiento social y que cooperen a hacer de su entorno un lugar cada vez mejor, en beneficio tanto de ellos mismos como de los que los rodean.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la trayectoria de la carrera de Administración en la Facultad, los estudiantes fueron privilegiados al tener en su gran mayoría maestros sumamente profesionales y de una excepcional calidad como individuos, asimismo, pudieron experimentar la cultura universitaria de la UNAM y ver reflejado el sentido vocacional humanístico de su lema “Por mi raza hablará el espíritu” en sus compañeros, sus ideas y proyectos. A raíz de esto, surgió el cuestionamiento acerca de cuál es el grado servicial que poseen los estudiantes de administración y aunado a esto, cuál es el conocimiento y disposición a ser parte de las Organizaciones del Tercer Sector.

Al parecer de la autora es necesario acrecentar, en la medida de lo posible, esta misma y noble vocación humanística en la carrera de Administración de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, pues dentro de su experiencia en ella, la premisa de que las Organizaciones del Tercer Sector (conformado por las Instituciones Sin Fines de Lucro) también son una opción en nuestro campo laboral, no es tan reconocida y muchas veces es invalidada, lamentablemente, en sus aulas al negar su factibilidad.

En consecuencia le parece importante el investigar más acerca del tema averiguando, si la experiencia que tuvo fue ocasional o es realmente un posible problema a solucionar y de esta forma propiciar a que se hable más acerca de ello, produciendo propuestas en busca de soluciones y así una mayor conciencia e impacto sociales.

Según la Cuenta Satélite de las Instituciones Sin Fines de Lucro de México (CSISFLM), en el año 2014, el PIB de las Instituciones Sin Fines de Lucro (ISFL) fue de casi 500 mil

millones de pesos (cifra que tiende a ir en aumento tomando como referencia años anteriores) mientras que la valoración económica del trabajo voluntario en conjunto con ISFL públicas y privadas sumaron el 3% de PIB Nacional. De esta forma podemos ver su importancia y beneficios a nivel local, estatal, nacional e internacional.

Los administradores no sólo pueden ser un agente de cambio en sus empresas, lo pueden ser también en su sociedad, y una manera de conseguirlo es haciendo crecer el compromiso e iniciativa social. Es necesario abrir el panorama y tomar conciencia de los sectores vulnerables sumando esfuerzo y trabajo a causas y proyectos innovadores y benéficos, dejando un legado perdurable y de valor incalculable en las vidas de otros, en la sociedad e incluso en las mismas personas que lo llevan a cabo, pues estas experiencias no sólo dan un fuerte sentido de realización, sino que también enriquecen como personas.

Si se analiza un poco la manera en que se vive y el cómo se compone y funciona toda sociedad, se comprenderá que todos los individuos dependen unos de otros en mayor o menor medida, por lo tanto, si un fragmento de la sociedad se desarrolla de manera adecuada puede favorecer y retribuir a las demás partes formando así una sociedad más equitativa y con una mejor calidad de vida para todos.

Además es bien sabido que todo administrador debería distinguirse por ser servicial, desde el origen de la palabra administración podemos ver en su etimología que se compone de los vocablos *ad* 'hacia', 'dirección', 'tendencia', y *minister* 'subordinación', 'obediencia', 'al servicio de'; y significa 'aquel que presta un servicio a otro', entonces ¿Los administradores son serviciales entre ellos y hacia su sociedad?, ¿Toman en cuenta esta área laboral? y si no es así ¿Por qué?

Con la realización de esta investigación se espera que quede marcada ésta y las futuras generaciones de universitarios, dando pie al fomento y desarrollo del compromiso social de cada individuo para que ya sea que en su diario vivir comience a tener iniciativa social, o en la empresa donde se desempeña la difunda, o se incluya a laborar en una Organización del Sector Ciudadano al conocer sus cualidades, o incluso emprenda su propia Organización a favor de la sociedad.

CAPÍTULO 1

Marco teórico

1.1 Escenario del sector ciudadano en México

Para conocer un poco más acerca del Sector Ciudadano en la actualidad dentro de nuestro país, primero se ubicara este sector dentro de una amplia clasificación de las Organizaciones, a continuación se hablará de las Organizaciones Sin Fines de Lucro: sus definiciones, su importancia, sus antecedentes históricos en México y finalmente como es que se pueden clasificar estas Organizaciones.

1.1.1 Clasificación de Organizaciones

De acuerdo a Herbert G Hicks (1997), la Organización es un “proceso estructurado en el cual interactúan personas para alcanzar objetivos”; según Barnard (1971), “La Organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas.” Una Organización únicamente existe cuando:

- 1.- Hay personas capaces de comunicarse
- 2.- Están dispuestas a contribuir con acción.
- 3.- Con miras a cumplir un propósito común.

Para Perrow (1970), las Organizaciones son “Entidades estables, duraderas, con límites bien precisos y con características bien marcadas que las distinguen de todo lo demás que las rodea.” Mientras que para Litterer (1969), “Las Organizaciones son instrumentos sociales que han sido ideados para que la sociedad, o parte de ella, obtenga cosas que no se

podrían obtener en lo absoluto sin ellas o que no podrían obtener tan fácilmente o a tan bajos costos. Son elementos intermedios para que éstos puedan ser satisfechos.”

Por otro lado para Daft y Steers (1986), “una Organización es: una entidad social, que está orientada al logro de metas, tiene un sistema de actividad deliberadamente estructurado y un límite o frontera identificable”. En cuanto a Byars y Rue (1994), “una Organización o empresa es un grupo de personas que trabajan juntas en cierto tipo de esfuerzos concentrado o coordinado, para alcanzar objetivos”.

Entonces de acuerdo y a partir de los conceptos anteriores, podemos definir una Organización de la siguiente manera:

Es una entidad social con un propósito específico, formada por un grupo de individuos, que realizando una serie de actividades coordinadas, ayudan al logro de objetivos de la Organización. También permiten satisfacer diferentes tipos de necesidades de las personas: fisiológicas, seguridad, estima, sociales, emocionales, intelectuales, de auto realización, etc.; así como alcanzar objetivos que no se podrían ganar de manera aislada.

Existen diferentes criterios para clasificar a las Organizaciones, se pueden encontrar catalogadas de acuerdo a la finalidad que persiguen, por la actividad que desarrollan, por el origen de su capital, por su estructura legal, por su magnitud o tamaño dependiendo del grado hasta el cual estén estructuradas, entre otras.

A continuación se mostrarán dichos criterios de clasificación:

Guillermo de Jesús Camus (2001), las clasifica según su:

- I. Actividad o giro; de acuerdo con la actividad que desarrollan:
 1. Industriales; su principal actividad es la de producir bienes mediante la transformación y/o extracción de materias primas. A su vez se dividen en:

- a. Extractivas: Se dedican a la explotación de recursos naturales, renovables o no renovables.
 - b. Manufacturas: son aquellas que transforman las materias en productos terminados, y éstas pueden subdividirse en: empresas que producen bienes de consumo final y empresas que producen bienes de producción.
 - c. Agropecuarias: su actividad consiste en la explotación de la agricultura y la ganadería.
2. Comerciales; su función es la compra-venta de productos terminados, es decir, son intermediarias entre el productor y el consumidor. También se encuentran divididas en:
- a. Mayoristas: son aquellas que realizan ventas en grandes cantidades para otras empresas, que a su vez distribuye el producto directamente al consumidor final.
 - b. Minoristas o detallistas: venden sus productos en cantidades pequeñas al consumidor.
 - c. Comisionistas: éstas venden las mercancías que los productores les dan a consignación; y por realizar esa función una ganancia o comisión.
3. Servicio: brindan un servicio a la comunidad, sus fines pueden ser lucrativos o no lucrativos.
- II. Origen del capital; en base al origen de las aportaciones del capital y a quienes van dirigidas sus actividades, se clasifican en:

1. Públicas; el capital de estas Organizaciones pertenece al Estado y, generalmente, su fin es satisfacer necesidades sociales. Se clasifican en:
 - a. Centralizadas
 - b. Desconcentradas
 - c. Estatales
 - d. Paraestatales
 - e. Descentralizadas
 2. Privadas; el capital es propiedad de los inversionistas privados y su finalidad es lucrativa. Estas pueden ser:
 - a. Nacionales: cuando los inversionistas son nacionales o nacionales y extranjeros.
 - b. Extranjeras: cuando las inversiones son extranjeras.
 - c. Transnacionales: cuando el capital es en mayor proporción de origen extranjero y las utilidades se reinvierten en los países de origen.
- III. Magnitud o tamaño; según el criterio de Nacional Financiera, las dividen en:
1. Pequeñas, medianas y grandes; a su vez la divide en:
 - a. Ventas:
 - Local
 - Nacional
 - Internacional
 - b. Finanzas
 - c. Producción:
 - Artesanal

- Mecanizada
- Altamente mecanizada
- Automatizada

d. Personal

Por otro lado para Juan Gerardo Garza (1996), las Organizaciones pueden clasificarse de la siguiente manera:

- I. Por su finalidad:
 - a. Organizaciones Lucrativas; buscan beneficios económicos, producen bienes y servicios para obtener utilidades.
 - b. Organizaciones No Lucrativas; no persiguen fines de lucro, no percibe utilidades.
- II. Por su actividad:
 - a. Industriales: realizan actividades de transformación.
 - b. Comerciales: se dedican a la compra-venta de productos o satisfactores.
 - c. Agrícolas: su actividad es explotar la agricultura, ganadería, pesca, o selvicultura.
 - d. Servicios: su actividad consiste en prestar un servicio a los consumidores, y ésta es intangible.
- III. Por el origen de su capital:
 - a. Privada: son constituidas y administradas por particulares. Estas buscan: rentabilidad y productividad, beneficios o utilidades, así como la satisfacción de necesidades.
 - b. Pública: sus actividades dependen de Estado, y la administración que éste le determine, es decir, de la función que les asigne (social o asistencial).

- IV. Por su estructura legal:
- a. Personas Físicas: son todas aquellas personas o individuos que poseen obligaciones y derechos de goce y ejercicio.
 - b. Personas Morales: el artículo 25 del Código Civil (Código Civil para el Distrito Federal, 2017) considera personas morales a:
 - 1. Las naciones los estados y los municipios.
 - 2. Las corporaciones de carácter público reconocidas por la ley.
 - 3. Las sociedades civiles y/o mercantiles.
 - 4. Los sindicatos y las asociaciones profesionales.
 - 5. Las demás agrupaciones a que se refiere el artículo 123.
 - 6. Las sociedades cooperativas y mutualistas.
 - 7. Las sociedades distintas a las enumeradas, que se propongan fines políticos, científicos, artísticos de recreación o de cualquier otro fin lícito siempre que no fueran desconocidas por la ley.
- V. Organizaciones especiales:
- a. Organizaciones de Franquicias: la franquicia es un modelo probado de negocio que se renta o vende a socios interesados en invertir.
 - b. Organizaciones maquiladoras: son una modalidad de negocio que consiste en producir con insumos extranjeros importados temporalmente.

Por último, la clasificación de Hicks (1997), de acuerdo a los objetivos particulares de los miembros a los que la organización desea servir es la siguiente:

- 1. Organizaciones de Servicio, aquellas que están dispuestas a ayudar a las personas sin requerir el pago total de cada receptor del servicio (beneficiarias, oficinas de

escuelas públicas, comisiones de parques y zoológicos, departamentos de carreteras).

2. Organizaciones económicas, que proporcionan bienes y servicios en retoro de alguna forma de pago (compañías, propiedades, sociedades).
3. Organizaciones religiosas, que se ocupan de las necesidades espirituales de los miembros (iglesias, sectas, órdenes).
4. Sociedades protectoras, que protegen a las personas contra daños (departamento de policía, la milicia, los departamentos de bomberos).
5. Organizaciones gubernamentales, que satisfacen las necesidades de orden y continuidad (gobiernos federales, estados, ciudades, cortes).
6. Organizaciones sociales, que sirven a las necesidades de establecer contactos entre las personas; para identificación y apoyo mutuo (fraternidades, clubes, equipos). (PAPIME, subproyecto: EN314703, p. 103-106)

1.1.2 Las Organizaciones Sin Fines De Lucro

Las Organizaciones Sin Fines de Lucro son llamadas de diversas formas: Organizaciones de la Economía Social o Solidaria, Tercer Sector, Sector Ciudadano y Empresa Social; todos estos términos son mencionados en las definiciones que más adelante se abarcaran, así como su gran importancia en la sociedad y a nivel global. Después se hablará de cuatro grandes etapas de la filantropía en México, y las tres generaciones de Organizaciones Sin Fines de Lucro u Organizaciones Sociales que ha habido en la historia de México.

Para terminar esta sección se mencionarán tres tipos de clasificaciones de las Organizaciones Sin Fines de Lucro: la internacional, la nacional y la propuesta por Carlos Pineda (2000) de los países latinoamericanos y que han tenido mayor difusión universal, la cual se divide en: las cooperativas, las mutuales, las asociaciones, y los organismos no gubernamentales.

1.1.2.1 Definiciones.

Concepto de Organización Sin Fines de Lucro.

A grandes rasgos se pueden definir de la siguiente manera: "Son entidades con características singulares que trabajan con poblaciones particulares, administran determinados recursos, adoptan una forma de funcionamiento en especial, etc." (Giomi, 2006, p. 25)

Sin embargo un concepto más detallado y preciso sería el siguiente: "Personas que, compartiendo una misión y visión comunes se agrupan voluntariamente para trabajar de un modo particular en la concreción de un proyecto institucional y para movilizar recursos, con el objetivo de revertir una situación problemática del contexto en el que está inserta y con el cual mantiene una mutua relación de determinación." (Giomi, 2006, p. 26)

Por otro lado la universidad Johns Hopkins de Baltimore define al Sector Sin Fines de Lucro de la siguiente manera: Este sector incluye a Organizaciones voluntarias, formales, privadas con autogobierno y que no distribuyen utilidades, como hospitales, universidades, clubes sociales, Organizaciones profesionales, guarderías, grupos ambientales, agencias de

orientación familiar, clubes deportivos, centros de capacitación para el empleo, Organizaciones de derechos humanos y otras.

De hecho las Organizaciones Sin Fines de Lucro pueden variar en los distintos países conforme a su historia y tradición nacional. El término “Sin Fines de Lucro”, que surgió en Estados Unidos, se refiere en especial a la ausencia de distribución de utilidades. Dicho significado es distinto de manera radical del enfoque europeo de la economía social, que contempla las cooperativas y sus empresas.

Sin embargo, la diferencia es menos significativa cuando se analiza por medio de la investigación empírica. C. Borzaga y J. Defourny (2001) argumentan que la distribución de utilidades en cualquier caso se limita a las disposiciones internas y externas de las cooperativas y las Organizaciones mutualistas de los países europeos.

Carlos Pineda (2000), usa el concepto de Organizaciones de la Economía Social o Solidaria y las define como parte del Tercer Sector, el cual está conformado por las cooperativas las mutuales, las asociaciones civiles que realiza alguna actividad económica, las fundaciones, y otras Organizaciones similares. Mencionando así también sus características principales como son: organización democrática, adhesión libre de ingreso y salida de sus integrantes, ausencia de ánimo de lucro en el propósito que los anima y la irrepartibilidad de las reservas, las cuales constituyen un patrimonio con fines colectivos.

El Sector Ciudadano, término usado en el título de esta tesis, fue preferido debido a la idea de que ningún campo de trabajo debería definirse con términos en su modo de negación, como se usa comúnmente el decir: “Organizaciones Sin Fines de Lucro” u “Organización No Lucrativa”. Esta idea fue tomada de David Bornstein (2012), el cual

recomienda usar con mayor frecuencia lo “social” o con “propósito social”, a las “Organizaciones del Sector Ciudadano” y “Empresa Social” denotando una Organización que ataca los problemas mediante un formato de negocio, aún sin estar estructurada jurídicamente como una entidad con ánimo de lucro. (Bornstein, 2012)

Finalmente el concepto de Tercer Sector se emplea a menudo como sinónimo del Sector Sin Fines de Lucro y, en época más reciente, también de la “economía social”, sobre todo en la literatura europea. Sin embargo, es un poco más restrictivo, pues incluye a las beneficencias y a las Organizaciones mutualistas pero excluye a las empresas privadas y las cooperativas. El término fue elegido para reflejar la idea de que el sector reúne a estas entidades que de otro modo estarían desarticuladas y que se ubica entre el sector público y privado, que busca cumplir metas sociales y reglas organizacionales internas únicas. Su modo de financiamiento es mixto, pues puede solicitar tanto privado como público. (OCDE, 2003, p. 334)

1.1.2.2 Importancia.

El Sector Sin Fines de Lucro se asocia a menudo con conceptos como la “economía social”, el “Tercer Sector” y el “tercer sistema”, y representa una creciente fuerza económica y social en todo el mundo. Los términos mencionados se refieren en esencia a la misma idea: un sector entre el Estado y el mercado, que cumple misiones económicas y sociales, que busca la satisfacción del interés general y cuyo objetivo final no consiste en la redistribución de utilidades. Cada uno de estos términos destaca sólo un aspecto del sector.

Así, aunque el término “Sector Sin Fines de Lucro”, que surgió en Estados Unidos, se refiere principalmente a la ausencia de la redistribución de utilidades, el término “economía social” destaca la dimensión socioeconómica del sector, y el término “Tercer Sector” subraya su ubicación entre el Estado y el mercado.

Muchas Instituciones Sin Fines de Lucro contribuyen a la prosperidad de su economía local, al crear una dinámica positiva que causa un impacto en el tejido social y alimenta el capital social. El Sector Sin Fines de Lucro existe desde hace muchos años en varios países como respuesta a la crisis de los sistemas de asistencia social y la necesidad percibida de darles una nueva forma, y como una nueva estrategia contra la exclusión económica y social.

En todo el mundo, el Sector Sin Fines de Lucro es una fuerza económica mucho más significativa de lo que se cree. Cerca de 39.5 millones de personas que tienen empleos de tiempo completo trabajan en este sector en los 35 países estudiados en el Proyecto Johns Hopkins Comparativo del Sector Sin Fines de Lucro. El gasto total de la industria asciende a 1.33 miles de millones de dólares estadounidenses. El Sector Sin Fines de Lucro emplea a 3.6 por ciento de la población en edad de trabajar lo que representa 7.3 por ciento del empleo no agrícola y 46 por ciento del empleo en el sector público.

Si se considerara como una economía aparte, sería la sexta más importante del mundo; superaría a Estados Unidos, Japón, China, Alemania y Francia (Salamon, 2002). En los países en los cuales se obtuvo información comparativa, el Sector Sin Fines de Lucro también mostró un crecimiento acelerado en fechas recientes.

Entre 1990 y 1995, el empleo en el sector aumentó 3 por ciento contra seis por ciento en la economía en su conjunto.

Su importancia también va en aumento ante el surgimiento de nuevas necesidades. Hace poco se estimó que cerca de nueve millones de trabajadores de tiempo completo en Estados Unidos se desenvuelven en el Sector Sin Fines de Lucro. Esto representa 7.9 por ciento del empleo civil asalariado en la Unión Europea (CIRIEC, 2000). Las asociaciones proporcionan 71 por ciento de los empleos en el sector, las cooperativas 27.5 por ciento y las Organizaciones mutualistas 3.1 por ciento.

El sector se desarrolla y participa de forma activa en muchas áreas de la economía desde la salud y los servicios de atención, la cultura, el medio ambiente, los servicios sociales la educación y el empleo por medio de diversas entidades, que asumen distintos estados legales, de acuerdo con el marco legal y cultural de cada nación: asociaciones, cooperativas tradicionales, cooperativas sociales, Instituciones de beneficencia o caridad, fundaciones u otros tipos de organismos. (OCDE, 2000, p. 13)

1.1.2.3 Antecedentes históricos.

La filantropía en México se desarrolla en cuatro grandes momentos, planteados de la siguiente manera:

a) Durante el siglo XVI y XVII, como resultado al maltrato durante y después del proceso de conquista sobre los indígenas, las órdenes religiosas, principalmente los franciscanos, agustinos y dominicos, los protegen a través del ejercicio de la caridad

cristina. A través de los conventos, cofradías y la creación de hospitales que funcionaban además como lugares de hospedaje y centros de enseñanza.

Entre las Instituciones que se edificaron 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 Vizcaínas, para apoyar a los niños huérfanos
- Montepío, fundado por Romero de Terreros
- Colegio de San Juan de Letrán
- Colegio de Nuestra Señora de la Caridad

b) 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 mantiene el control sobre algunas de las Instituciones de beneficencia y crea la Dirección de Fondos de la Beneficencia Pública. Como consecuencia, “surgió la división entre la beneficencia pública y la 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”.

c) Durante la segunda 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 experimentan un importante crecimiento: se fundan Instituciones hospitalarias, casas hogar, clubes maternos y hospicios. También proliferan las loterías para la beneficencia pública, las sociedades mutualistas para el apoyo de sus miembros en necesidades de salud, desempleo, vejez, invalidez y muerte.

d) 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 y voluntarias.

Para mediados de la década de 1980 se cuenta con 164 Instituciones de asistencia privada en el Distrito Federal que realizan actividades de: a) asistencia a ancianos, b) albergues para

niños y jóvenes, c) Instituciones educativas, d) asistencia médica, e) ayudas económicas, d) comités de damas voluntarias, y e) 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:

a) organización de la comunidad, entendida como la participación activa en los programas de los miembros de la comunidad;

b) 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 padezcan carencias.

Durante el mismo período, se comienzan a crear 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 del gobierno del Partido Revolucionario Institucional, PRI, se generó el llamado “Ogro Filantrópico” consistente 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 denominó como el ‘Ogro Filantrópico’.”

Una vez que cambia el partido en el poder, inicia, durante la administración de Vicente Fox, perteneciente al Partido Acción Nacional, PAN, una atención y apoyo a las Organizaciones No Lucrativas que no se había dado anteriormente. (Castillo, 2008, p. 39 y 40)

De esta forma podemos ver que durante los años posteriores a la revolución en México surgieron algunas pocas Organizaciones sociales que aún no era independientes del gobierno llamadas de “primera generación” (Korten, 1990) las cuales resolvían problemas temporalmente.

El vínculo entre el autoritarismo y las crisis económicas desde 1976 en México, fue el origen de la sociedad mexicana organizada.

Después del surgimiento de éstas, se acrecentaron y demostraron grandemente su valía con el desafortunado terremoto del ochenta y cinco en la ciudad de México el cual también ayudó a las Organizaciones civiles a expandir sus actividades, llegando así a conformar la segunda generación de Organizaciones que no solo demandaban acciones, sino que las llevaban a cabo.

Desde sus inicios el Tercer Sector se enfocó en especial en los temas electorales con gran éxito llegando a ser base para la creación del Instituto Federal Electoral (IFE) y la democracia procesal en 1990.

Otro de los factores que impulsó a estas Organizaciones y su cultura de participación en México fueron algunos programas del gobierno por ejemplo el Pronasol (1989-1995) que luchaba contra la pobreza y ofrecía subsidios a las Organizaciones. A fines de los noventa todo esto les otorgó experiencia y conocimientos que les permitieron desarrollarse

institucionalmente y poseer una mayor solidez dando de esta forma lugar a las Organizaciones de tercera generación.

Más adelante durante el gobierno del presidente Ernesto Zedillo se dio a notar la voluntad de lograr la colaboración entre su gobierno y las Organizaciones civiles por primera vez, cuando en el Plan Nacional de Desarrollo (1994-2000) se reconoció oficialmente la importancia de las Organizaciones civiles para el desarrollo social de México.

Finalmente, desde los años 2000 y en la actualidad las Organizaciones Sin Fines de Lucro se aprecian como componentes clave de la participación ciudadana y como parte legítimas de la promoción de temas de interés público. Aunque aún exista un notable desconocimiento de éstas en México, pues existe escasa e incompleta información acerca de sus actividades, su fuerza laboral representativa y su eficacia, entre muchos otros aspectos que impiden conocer la magnitud real de las Organizaciones civiles en México. (OECD, 2003).

1.1.2.4 Clasificación.

Las Organizaciones No Lucrativas se pueden clasificar tanto por su actividad como por su rol en la sociedad. Para el primer caso, existe un sistema de clasificación internacional para las Organizaciones No Lucrativas, llamada en inglés *International Classification of Nonprofit Organizations* (ICNPO), en el cual se agrupan las distintas actividades de las Organizaciones en 12 grupos.

Clasificación de las Organizaciones No Lucrativas en México.

Los sectores que integran a las Organizaciones No Lucrativas en México se organizan de una manera muy distinta al ICNPO, aumentando de las 12 propuestas a 14, 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)

En el apartado de anexos se incluye la tabla con la clasificación de las Organizaciones No Lucrativas.

Se dice que las Organizaciones civiles en México pueden registrarse en dos modalidades: Instituciones de Asistencia Privada (IAP) o Asociaciones Civiles (AC). Ambas están

integradas por personas que comparten un propósito sin fines de lucro y se sujetan a un tratamiento fiscal distinto. (OECD, p.111, 2003)

Otra clasificación nos la da Carlos Pineda (2000), el cual nos dice que dentro del universo de entidades que componen el sector de la economía solidaria, existen algunas formas asociativas de mayor penetración e impacto en las economías y sociedades de los países latinoamericanos y que han tenido mayor difusión universal, como son: las cooperativas, las mutuales, las asociaciones, los organismos no gubernamentales y otras formas asociativas (como los fondos de empleados y las empresas comunitarias).

A continuación se describen cada una de ellas:

- Cooperativas

El profesor Héctor M. Bonaparte (1987) describe el cooperativismo como pacífico por definición, sin embargo, encierra un desafío: en el seno de un sistema capitalista, las cooperativas desechan el lucro individualista y proponen la acción solidaria para producir bienes o brindar servicios; muestran que el incentivo del lucro no es de ninguna manera un requisito imprescindible para movilizar las voluntades humanas, ni para organizar la vida y el trabajo en la sociedad.

Muestran que son posibles la eficacia de la gestión y la satisfacción de los implicados, y que el desarrollo exitoso de una forma distinta de producción y existencia puede darse en forma creciente en todo el mundo.

El movimiento cooperativo representa en su conjunto la expectativa más clara a escala humana, para la solución de los acuciantes problemas sociales y económicos que aquejan a amplias capas de población del planeta concitando para ello el esfuerzo propio, la ayuda mutua y la solidaridad de todos sus miembros; exigiendo

el respeto de su autonomía y el apoyo de los gobiernos para su proyección y desarrollo y comprometiéndose a introducir los cambios internos que en lo material, tecnológico y social exige la dinámica de la civilización de comienzos de milenio. (Pineda, 2000, p.68)

Dentro de la Ley General de Sociedades Cooperativas (Ley General de Sociedades Cooperativas, 2018), se las define de la siguiente manera en su artículo número dos:

“La sociedad cooperativa es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios.”

Además se numeran los principios que siguen en el artículo seis, los cuales son:

- I.- Libertad de asociación y retiro voluntario de los socios;
- II.- Administración democrática;
- III.- Limitación de intereses a algunas aportaciones de los socios si así se pactara;
- IV.- Distribución de los rendimientos en proporción a la participación de los socios;
- V.- Fomento de la educación cooperativa y de la educación en la economía solidaria;
- VI.- Participación en la integración cooperativa;
- VII.- Respeto al derecho individual de los socios de pertenecer a cualquier partido político o asociación religiosa, y
- VIII.- Promoción de la cultura ecológica.

Asimismo se menciona su clasificación en su artículo veintiuno:

- I.- De consumidores de bienes y/o servicios, y
- II.- De productores de bienes y/o servicios, y

III.- De ahorro y préstamo.

Finalmente en su artículo 30 se hace mención de sus dos categorías:

I.- Ordinarias, y

II.- De participación estatal

Según Carlos Pineda (2000), a pesar de las innumerables tentativas de hacer una clasificación general de las cooperativas, aún no se ha logrado, pues en la práctica, son muchos los criterios a tomar en cuenta.

Se pueden clasificar en urbanas y rurales, según el lugar donde las cooperativas se desarrollan, también al vincularlas a la producción y al consumo, las diferencian profesionales y no profesionales, y por último si se las clasifica según la naturaleza de las actividades que desempeñan; pueden ser de consumo, de provisión, de colocación de la producción, de trabajo, de crédito, etcétera.

Por otro lado, Dülfer (1966), las clasifica según sus tipos estructurales, describiéndolas de acuerdo con la relación triangular entre cooperativa, socios y mercado (entorno), siendo así cooperativa tradicional, de mercado e integrada.

- Cooperativa tradicional.

Se presenta una estricta vigencia del criterio de identidad *socios-empresa cooperativa*, donde los primeros operan casi exclusivamente con la cooperativa y ésta depende por completo de sus socios para su sobrevivencia y funcionamiento. En esta relación se destaca que por lo general, el número de socios de la cooperativa es reducido; las relaciones de la cooperativa y de los socios son limitadas; y la dirección de la cooperativa no es muy calificada, a menudo no es remunerada y le

dedica tiempo parcial al trabajo cooperativo; el capital y el volumen de operaciones de la entidad es reducido; y existe poco desarrollo de relaciones de mercado entre asociados y empresa cooperativa.

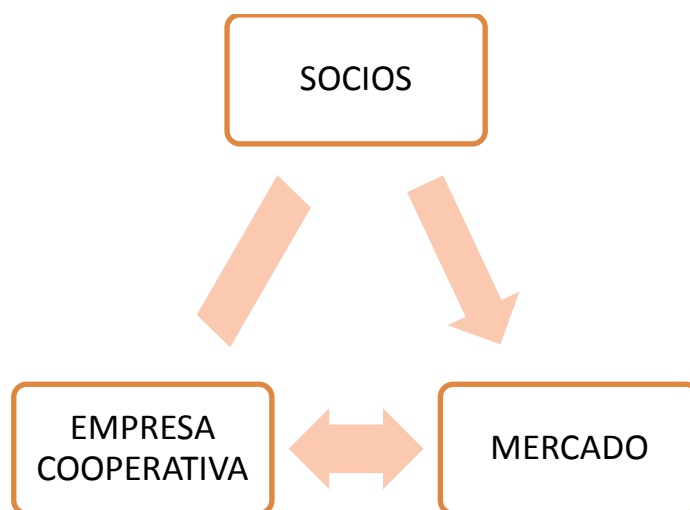


Figura 1. Cooperativa tradicional. Fuente: Pineda,2000.

- Cooperativa de mercado.

En esta ya no se presenta una relación de mutua dependencia entre los asociados y la cooperativa, pues los primeros operan también con empresas que compiten con la cooperativa y esta presta algunos servicios a no socios. Se destaca que existen relaciones de competencia bastante marcadas y multilaterales con el mercado, lo que exige una dirección calificada, que limita la promoción de los socios; y se introducen menos servicios directamente relacionados con los socios en aras del fortalecimiento empresarial, lo que tiende a desvirtuar su carácter por la propensión a convertirse en una sociedad anónima más.

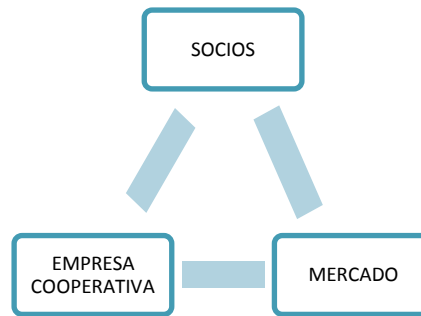


Figura 2. Cooperativa de mercado. Fuente: Pineda, 2000.

- Cooperativa integrada.

En este tipo de empresa, ni ésta ni los asociados aparecen de forma aislada en el mercado sino que se integran y se unen en un complejo unitario grande, lo que permite que la empresa pase de las relaciones voluntarias de mercado a un complejo planificado, cerrado, donde los socios dependen de la planificación del complejo y la empresa de su acatamiento por parte de los socios. Además, la Organización en su conjunto se enfrenta con el mercado y compite con otras Organizaciones grandes por una parte del mercado.

Depende de los socios, pues no opera con terceros y los asociados dependen de la empresa cooperativa en forma casi total, así que requiere para su funcionamiento de una dirección altamente calificada.



Figura 3. Cooperativa integrada. Fuente: Pineda, 2000.

Por último, la clasificación técnica según tres criterios complementarios dada por los esposos Drimer (1973), es la siguiente:

- Según la naturaleza de sus funciones:

Tabla 1. Clasificación de las cooperativas según sus funciones.

	Cooperativas de distribución	Cooperativas de colocación de la producción	Cooperativas de trabajo asociado
Propósitos	Proporcionan a sus asociados los artículos y servicios que necesiten, en las mejores condiciones de calidad y precio.	Agrupan a agricultores, pescadores, artesanos, etc., y colocan su producción en las mejores condiciones de precio, regularidad y seguridad.	Asocian a obreros, técnicos, profesionales, etc., y los organizan en el trabajo común a fin de proporcionarles fuentes de ocupación estables y convenientes.
Principales subtipos o modalidades	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperativas de consumo • Cooperativas de provisión • Cooperativas especializadas 	Su modalidad varía según el tipo de producto que coloquen en el mercado.	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperativas de producción • Organizaciones comunitarias de trabajo • Cooperativas de trabajo • Cooperativas de mano de obra

Fuente: Pineda, 2000.

- Según sus funciones
 - Unifuncionales
 - Multifuncionales
 - Integrales
- Según el nivel de organización federativa:

Tabla 2 Clasificación de cooperativas según el nivel de organización federativa.

Nivel	Componentes de la federación	Tipo de entidad que conforman o integran
Primer grado	Personas naturales (de manera predominante)	Cooperativas de base
Segundo grado y auxiliares	Cooperativas de base	<ul style="list-style-type: none"> ○ Centrales ○ Federaciones ○ Ligas ○ Asociaciones ○ Uniones ○ Institutos y entidades especializadas auxiliares
Tercero y cuarto grado	<ul style="list-style-type: none"> ○ Centrales ○ Federaciones ○ Ligas ○ Asociaciones ○ Uniones ○ Entidades especializadas 	Confederaciones
Quinto grado	Confederaciones, asociaciones y federaciones	Entidades internacionales

Fuente: Pineda, 2000.

- Las mutuales

Las asociaciones mutualistas se definen como asociaciones de personas basadas en los principios de la confraternidad, que forman una Organización con el fin de prestarse ayuda mutua en las necesidades más urgentes, especialmente en casos de calamidad doméstica.

El centro de sus actividades lo constituye la prestación de servicios de socorro mutuo para la atención de la salud, la organización de obras sociales a través de hospitales mutuales, subvenciones para viudas, protección a huérfanos, algunas formas de seguro social, acciones educativas, etcétera.

Asimismo, la acción mutualista diversifica sus objetivos sociales para satisfacer necesidades de la población, ampliándolos a ayuda económica mutua, servicios educativos previsionales, seguros, turismo y recreación.

En el ingreso voluntario como esencia democrática y en la carencia de fines de lucro característica fundamental de su acción social se fundamenta la existencia de la asociación mutualista, cuyo objetivo es brindar servicios mediante la práctica de la solidaridad.

- Las asociaciones

La asociación en el sentido más amplio se considera como la unión de esfuerzos de dos o más personas naturales o jurídicas con el objeto de alcanzar un propósito común. Estas Organizaciones tienen en el ser humano a su centro de unión, quien mediante el establecimiento y operación de una estructura organizativa pretende alcanzar propósitos específicos colectivos.

Dentro de esta categoría de entidades se contempla un sin número de Organizaciones, muchas de las cuales cumplen una labor fundamentalmente de defensa de intereses gremiales; sin embargo, algunas de ellas también cumplen actividades de orden económico para sus asociados.

Asimismo se cuentan las asociaciones de productores agrarios, las empresas solidarias de salud, las fundaciones, las corporaciones, las asociaciones de profesionales, las juntas de acción comunal, las Organizaciones gremiales, las cajas de compensación familiar y demás Instituciones de servicio, las cuales ofrecen una importante contribución a la economía nacional y a la organización de la sociedad civil. (Pineda, 2000, p. 70, 71)

- Los Organismos No Gubernamentales

Las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), son un fenómeno mundial, en cuanto al tema del desarrollo, pues están presentes en los países altamente desarrollados, donde se dedican a captar y a destinar fracciones del ingreso excedente de sus sociedades para financiar proyectos de interés social en los países en desarrollo.

Las que han emergido en estos últimos países con toda suerte de restricciones, son resultado del interés solidario y asociativo por autosatisfacer necesidades básicas en sectores pobres de la población o del compromiso de estas entidades de generar autodesarrollo al interior de la sociedad civil y con la difícil tarea de remover y superar los obstáculos que perpetúan las condiciones de pobreza y marginación que aquejan a gran parte de su población.

Las ONGs son un sector que ha experimentado transformaciones en su manera de actuar de responder a los problemas derivados en gran parte del estilo de desarrollo adoptado en el país y del sistema político que lo caracteriza.

La estructura de financiamiento de las actividades de la mayoría de la ONGs está conformada en un alto grado por los recursos obtenidos en operaciones propias y por donaciones del sector privado. Las ONGs de cierto tamaño, en menor porcentaje obtienen financiación mediante operaciones de crédito y de la ayuda internacional.

La tendencia de la mayor parte de la ONGs es a ser Organizaciones pequeñas que sin embargo se destacan por la gran diversidad de actividades que desarrollan la amplia gama de tópicos referentes al desarrollo en las que se encuentran comprometidas.

En cuanto a las áreas de trabajo las ONGs están orientadas, por lo general, a la salud al desarrollo institucional a la educación regular, a la atención y asistencia a

actividades orientadas a la protección del medio ambiente, a la promoción de la mujer, a la defensa de los derechos humanos y a la recreación y el deporte.

- Otras formas asociativas

Además de las ya mencionadas en distintos países se crean y extienden otras formas asociativas para distintos menesteres socioeconómicos de la comunidad, como los fondos de empleados y las empresas comunitarias.

- Los fondos de empleados están constituidos por los trabajadores de una empresa determinada ya sea privada o pública. Son una asociación de personas que constituyen y administran una empresa solidaria para desarrollar una o varias actividades, con el fin de mejorar la condición económica y social de sus integrantes.
- La empresa comunitaria es una forma de asociación preferentemente del sector rural donde se asocia un grupo de campesinos para emprender una actividad económica y algunas de carácter social o cultural, buscando mediante la cooperación el mejoramiento de sus condiciones socioeconómicas. Está al igual que otras formas de economía solidaria, no persigue el lucro y es administrada de forma democrática por sus miembros. (Pineda, 2000)

1.2 ¿Por qué trabajar en el Tercer Sector?

El Tercer Sector bien puede ofrecer una satisfactoria vida laboral para sus empleados no solo en las funciones a realizar sino en las condiciones internas de trabajo dentro de la

Organización, por ejemplo: el realizar una tarea acorde a la realización personal, alternativas de crecimiento, oportunidades de participar, salario adecuado, reconocimiento, buen clima de trabajo, y sobre todo, ver concretado el objetivo trazado por la misión. (Giomi, 2006)

En la actualidad, los emprendedores sociales de las Organizaciones Sin Fines de Lucro tienen que reclutar talentos sin ser capaces de ofrecer una compensación comparada con la de las empresas. En su lugar, tiene éxito al inspirar a la gente y al ofrecer un trabajo de mucho valor. Estos hacen todo lo posible para ayudar a la gente a ver cómo sus habilidades pueden ser canalizadas para lograr un cambio significativo. Algunos, como Bill Drayton (2006), dan prioridad a este propósito por encima de todo.

Drayton (2006), describe a los emprendedores sociales como “reclutadores masivos” de nuevas ideas. Sin embargo, la mayor parte del reclutamiento se lleva a cabo de manera informal. El sector social aún no cuenta con sistemas refinados para nutrir el talento. De ejemplos tenemos a Teach for America y al Cuerpo de Paz. Todos los candidatos aspiran a unirse a una comunidad de personas que están luchando por la justicia, muchas de las cuales se convertirán en amigos para toda la vida.

En su libro *La Organización Carismática*, Shirley Sagawa y Deb Jospin (2008) muestran cómo las Organizaciones toman personalidades como individuos. Los grupos carismáticos son impulsados por los valores, abiertos a la experimentación, centrados en los resultados, buenos en la comunicación, y aprecian genuinamente a la gente. Desarrollan culturas vibrantes que actúan como imanes para el personal, voluntarios, miembros de la junta directiva y otros socios.

Lo que atrae a la gente a una “Organización carismática” puede no mantenerlos ahí. Retener el talento es especialmente difícil en el sector social por causa de los inhibidores financieros para el crecimiento. Las Organizaciones necesitan crecer para que puedan ofrecer un trabajo cada vez más interesante y provocador. (Bornstein, 2012, p.80-81)

Los trabajos dentro de las Organizaciones del Sector Sin Fines de Lucro proveen como ya se dijo de empleos que ofrecen significado y balance de la vida laboral, buenas relaciones, tiempo para la reflexión y el cultivo de la gratitud, en fin, se puede llegar a tener una vida laboral feliz.

Civic Ventures, lanzó el Premio Objetivo en 2006 para reconocer a los innovadores sociales que tienen más de 60 años, el cual recibió miles de nominaciones; muchas de estas personas dicen que este trabajo es de los más satisfactorios que han hecho. Después de regresar a trabajar, algunos aseguran que nunca volverían al estatus de simples jubilados.

Además se dice que los salarios han subido en el sector de la ciudadanía. Los líderes en el campo a menudo tienen ingresos de 100 000 a 200 000 dólares, y a veces mayores. (Bornstein, 2012, p.83)

1.2.1 El campo laboral del administrador

A continuación se muestra la descripción de la carrera de administración, su campo y mercado de trabajo, así como la situación laboral de los egresados de la carrera de administración, datos obtenidos de la página oficial de la UNAM en México.

Descripción de la carrera.

Profesión especializada en dirigir grupos de trabajo hacia el logro de objetivos de Organizaciones privadas, públicas y sociales, optimizando el empleo de recursos, mediante aplicación de técnicas de planeación, organización, dirección y control, utilizadas en las distintas áreas funcionales, tales como: recursos humanos, finanzas, mercadotecnia, producción e informática.

El licenciado en Administración trabaja en equipos multidisciplinarios en la aplicación de distintas técnicas administrativas; se caracteriza por su visión humanística y emprendedora, vocación de servicio y orientación ética de las Organizaciones hacia la creatividad, competitividad y productividad en el ámbito nacional e internacional.

Campo y mercado de trabajo.

La Administración profundiza en las distintas áreas de una Organización, ya sea de productos, financiera o de servicios, de carácter privado, público, lucrativa, o con fines sociales. Las áreas de acción de esta carrera son: mercadotecnia, finanzas, recursos humanos y operaciones.

El administrador da asesoría a las Organizaciones dentro del campo de la gestión administrativa empresarial, la investigación y el desarrollo de la tecnología administrativa.

Actualmente sus servicios son demandados en Organizaciones industriales, de servicios, en el Gobierno Federal, además de organismos descentralizados y empresas paraestatales.

En menor escala el administrador desempeña su actividad en: sociedades civiles, partidos políticos, despachos de consultoría, o en una empresa propia.

En el sector privado existe el mayor número de contrataciones; en segundo término, y de manera independiente, en las ramas industriales, comerciales o de servicios; y en tercer lugar, en el sector público.

Situación laboral del egresado en la UNAM.

Los egresados que tienen trabajo representan 86%, en tanto que 11% lo están buscando. Quienes no lo buscan, es decir 3%, no lo hacen por motivos personales, de estudio o familiares. De los egresados que trabajan 75% están en el sector privado y en el público 25%, 96% de los egresados se desempeñan como empleados y 4% restante en la práctica privada de la profesión. De todos ellos, 3% no tiene un trabajo relacionado con su profesión.

1.2.2 El papel del administrador en las Organizaciones Del Sector Ciudadano

Como bien dice Carlos Julio Pineda (2000): El Sector Sin Fines de Lucro está llamado a jugar un papel cada vez más preponderante en la economía de comienzos de milenio no solo por su autonomía, sino por su filosofía económico-social impregnada de valores y principios éticos que propugnan por el bien común, mediante el esfuerzo propio y la ayuda mutua. Lo que constituye no solo una motivación sino que representa un reto para toda persona que esté vinculada a alguna forma asociativa, pero especialmente para los presidentes o gerentes, directivos ejecutivos que tienen bajo su comando la tarea de expandir este sector dentro de un entorno cada vez más dinámico aunque incierto, complejo y altamente competitivo.

Por ello, hoy ya no se puede actuar a nivel gerencial y directivo como hacían las tradicionales formas asociativas donde se actuaba más por buena voluntad y espíritu de

colaboración que por experiencia y dominio del manejo de los asuntos técnicos, económicos, administrativos, financieros y sociales encomendados a los ejecutivos.

De ahí que la gestión empresarial en el Sector de la Economía Solidaria o Sin Fines de Lucro, se convierte en una herramienta clave del desarrollo institucional, mediante la cual no solo se combinan todos los factores de producción, sino que se desarrollan las acciones que demande la proyección institucional en el presente y el futuro, a nivel de los aspectos socioeconómicos, culturales y de relaciones en el ámbito interno y en el externo de la Organización.

Hablando de gestión empresarial ésta, está relacionada con los procesos productivos, empresariales u organizacionales, su dominio se considera fundamental para alcanzar los objetivos de una empresa de la índole que sea.

Dicha gestión, en cualquier tipo de empresa y en particular en las empresas de economía social o solidaria, es un proceso que debe estar a cargo de personas capacitadas en principios, conceptos y teorías, para que planifiquen, dirijan, ejecuten y controlen las actividades orientadas al cumplimiento de los objetivos de la Organización.

Así, en definitiva, el proceso de gestión, que se considera integrado por las funciones tradicionales de gestión como planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar, vinculadas mediante la función de liderar, determina los resultados que debe lograr la Organización (planificación); la forma como se lograrán los resultados planificados (organización); los procesos usados para lograrlos (dirección); las personas con quienes se adelantan las acciones (coordinación) y el establecimiento del logro de los resultados previstos (control).

Condiciones para generar una gestión exitosa según Carlos Pineda Suárez (2000):

- Tener una visión solidaria.

Debido a que estas empresas, en general, deben contribuir a la construcción de una sociedad donde haya trabajo que provea de bienes y servicios a sus miembros; así como bienestar, integración, tolerancia y sostenibilidad.

- Tener una misión asociativa.

Como son el ofrecer productos y servicios de la mejor calidad que solucionen oportunamente las necesidades de los asociados coadyuvando a elevar su nivel de vida y el de sus familias, creado valores que faciliten la convivencia social y el crecimiento espiritual.

- Defender la identidad cooperativa.

La identidad debe ser comprendida y asumida por todos para que la empresa se diferencie de otras, con las cuales tiene relación comercial o laboral.

- Reposicionar el modelo cooperativo en el nuevo entorno económico, político, social y comercial.

Esto mediante la implantación de una nueva dinámica técnica, administrativa y operativa para alcanzar niveles de competitividad dentro de la actual composición de los mercados, sin perder de vista la filosofía de la Organización.

- Proyectar una imagen sólida y confiable.

Si se aplica una tecnología adecuada, con personal cada vez mejor calificado y comprometido, y se asegura la eficiencia en la prestación de los servicios se crea una imagen de solidez y credibilidad en el mercado y ante los asociados.

- Trazar sus propios lineamientos institucionales.

Definir con la debida anticipación los lineamientos y políticas institucionales con base en las orientaciones y técnicas de la planificación estratégica y con la participación de todos, en especial de la instancia ejecutora.

- Introducir una tecnología acorde con las exigencias del mercado.

Esto con base a un estudio de necesidades reales y tomando en cuenta la capacidad económica de cada Organización, incorporar los adelantos tecnológicos que coadyuven a dinamizar los procesos de gestión empresarial.

- Promover los negocios cooperativos.

Para desarrollar una capacidad de negociación intercooperativa que fortalezca las acciones de integración práctica cooperativa y la capacidad real de intercambio entre las entidades del sector.

- Desarrollar el recurso humano.

Estableciendo y programando las acciones necesarias para que las Instituciones cooperativas puedan contar un equipo de directivos, administradores y colaboradores altamente calificados, adecuadamente remunerados con sensibilidad social, y comprometidos con las políticas y objetivos de la Organización.

- Fortalecer patrimonialmente la Institución.

Esto en la medida en que el patrimonio institucional crezca, se amplía la capacidad de gestión, de operación empresarial y la autonomía económica.

- Asegurar el crecimiento sostenido.

Por medio de la adecuada y permanente planificación de operaciones, basándose en estudios de necesidades reales, puede asegurarse un crecimiento ascendente en la satisfacción de las demandas de los asociados.

- Alcanzar excedentes razonables.

Sin detrimento de la calidad y oportunidad en la prestación de los servicios, las cooperativas deben alcanzar niveles adecuados de beneficios económicos y sociales que contribuyan a la proyección y fortalecimiento institucionales.

- Alcanzar niveles de competitividad.

Es posible alcanzar altos niveles de competencia en el mercado, si se brindan ventajas económicas a los asociados en cuanto a los productos y servicios que ofrece la entidad.

1.2.3 Diferencias de las Organizaciones Lucrativas con las No Lucrativas

Algunas diferencias del sector no lucrativo en relación a otras Organizaciones son:

- La ausencia de beneficio económico como criterio fundamental, las empresas en cambio tratan de generar y maximizar beneficios.
- La existencia de objetivos de carácter social, más cualitativos y centrados en la transformación o cambio social.
- La diversidad de fuentes de ingresos. La forma de lograr los recursos a través de financiadores públicos y privados y los pocos ingresos logrados por la venta de servicios a los usuarios.

- Los intereses y necesidades de los usuarios que, a diferencia de lo que ocurre en las empresas, a menudo no puede revelar sus preferencias o pagar por los servicios que cubran los costes de su prestación.
- Una forma distinta de hacer las cosas que enfatiza el compromiso por los principios y valores, y un proceso de toma de decisiones participativo y democrático. (Navaja, 2009)

Para Stephen Robbins (2002), las diferencias entre las Organizaciones Lucrativas y No Lucrativas son muy pocas en cuanto a la forma de gestionarlas, entre las diferencias que encuentra considera que la más importante es la forma en que miden el desempeño. Y dice: “La utilidad”, o los “beneficios”, es una medida inequívoca de la eficacia de una Organización mercantil; mientras que las Organizaciones No Lucrativas no cuentan con una medida universal similar. Medir el desempeño de escuelas, museos, dependencias gubernamentales u Organizaciones de caridad es, por lo tanto, mucho más difícil.

Pero no debemos suponer que esta diferencia significa que los gerentes de esas Organizaciones pueden pasar por alto el aspecto financiero de sus operaciones. Incluso las Organizaciones No Lucrativas deben obtener dinero para sobrevivir; sin embargo su enfoque central no radica en ganar dinero para los “dueños”. Por consiguiente, los gerentes de esas Organizaciones, por regla general, no afrontan una prueba de desempeño para aumentar las utilidades en el mercado.” (Robbins, 2002, p. 10)

En su libro: Normatividad Legal y Fiscal de la Instituciones No Lucrativas en México, Orozco (2010), menciona que la diferencia entre una empresa y una Institución Con Fines No Lucrativos, radica en la razón por la cual se asocian. Mientras que en la empresa es por

la razón del negocio, es decir, por la viabilidad de un proyecto que reditúa en utilidad, en la Institución es por la razón del servicio, basado en la convicción de un proyecto sin fines de lucro, buscando satisfacer un servicio necesario dentro de la sociedad.

Empresa:



Figura 4. Empresa tradicional. Fuente: Orozco, 2010.

Institución:

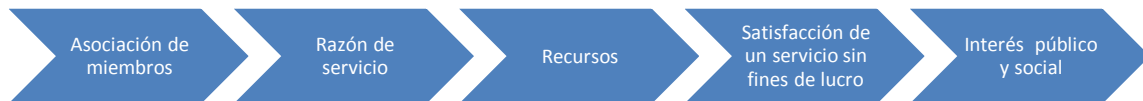


Figura 5. Institución Sin Fines de Lucro. Fuente: Orozco, 2010.

La ley que le da personalidad jurídica a las personas morales no lucrativas, por lo regular es específica; sin embargo, existen casos en los cuales, independientemente de la ley que les dé personalidad jurídica, se considera el objeto social por el cual se constituye, para ser sujetas del Título III de la LISR.

Una diferencia más es que la empresa realiza actividades de comercio, que se regulan por el Derecho Mercantil, en tanto que las Instituciones No Lucrativas realizan actividades de servicio reguladas por el Derecho Civil. (Orozco, 2010, p. 12)

Dentro de éstas Organizaciones generadoras de cambios se atacan grandes problemas con recursos limitados. El campo es joven y muchas Instituciones están en sus etapas formativas. Los emprendedores dentro de las Organizaciones convencionales pueden construir modelos de negocios bien establecidos, pero los emprendedores sociales suelen salir adelante sin mapas de las carreteras donde irán. Por estas razones, el emprendimiento es hoy más intenso en talento que los negocios ordinarios. (Bornstein, 2012)

1.2.3.1 Estructura organizacional.

La estructura organizativa es parte fundamental entre los elementos que componen las Organizaciones Sin Fines de Lucro, ésta se compone de los roles y funciones necesarios para llevar adelante los proyectos propuestos.

Según Aldo Schlemenson (1998), estructura, es el sistema interrelacionado de roles, que forman parte del organigrama y de la definición de funciones y responsabilidades.

Las estructuras nos demuestran cadenas de mando, número de integrantes de las comisiones directivas, forma en que se toman las decisiones y por quienes y cuando lo hacen, además del lugar de cada integrante en la Organización y su forma de trabajo en general.

Hay que mencionar que las estructuras y los roles siempre serán independientes de las personas en las Organizaciones, pues estas son fijas y permanentes mientras que las personas no, lo que ayuda a la supervivencia y perduración de la Organización en el tiempo.

Por otra parte se puede definir rol, como una “conducta estable, constituida en el marco de reglas, también estables, que determinan la naturaleza de la interacción.” (Giomi, 2006, p. 39).

Toda estructura organizacional se puede representar a través de un organigrama en el que se jerarquizan, distribuyen e interconectan los roles, según las funciones y responsabilidades. (Giomi, 2006)

Un ejemplo de estructura organizacional en una Organización Sin Fines de Lucro sería el siguiente:

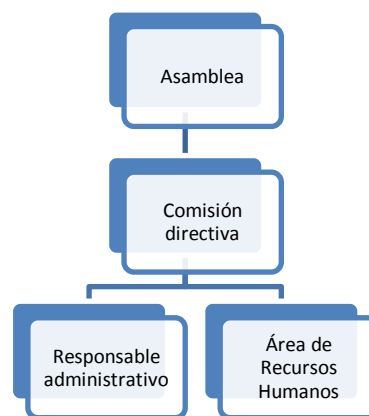


Figura 6. Estructura organizacional en una Organización Sin Fines de Lucro. Fuente: Giomi, 2006.

Las cooperativas.

Para las cooperativas la dirección, la gestión y la vigilancia interna están a cargo de los siguientes organismos o estamentos directivos, ejecutivos y de control:

- La asamblea general.
- El consejo de administración.
- La junta de vigilancia.
- El revisor fiscal.
- Los comités especiales.
- El gerente.
- Los empleados.

A continuación se describirán las características de cada una de estas instancias:

- La asamblea general.

Es la suprema autoridad directiva u organismo máximo de la cooperativa; en ella se establecen las normas de operación y funcionamiento de la entidad y los acuerdos, que han sido acogidos dentro de las disposiciones legales, reglamentarias y estatutarias, que rigen a todos los asociados y empleados.

- El consejo de administración.

Tiene a su cargo la dirección superior de las actividades de la Organización y, por tanto, el cumplimiento de las normas y disposiciones legales y las emanadas o establecidas por la asamblea general.

- La junta de vigilancia.

Está compuesta por asociados hábiles, en número no superior a tres, con sus respectivos suplentes. Su labor consiste en vigilar el funcionamiento y la administración de la cooperativa e informar a la asamblea general.

- El revisor fiscal.

Las cooperativas deben encargar la revisión fiscal y contable a un revisor fiscal, nombrado con su respectivo suplente por la asamblea general para un periodo igual al del consejo de administración y la junta de vigilancia, este rinde cuenta de su labor a la asamblea general.

- Los comités.

Para lograr una mayor participación de los asociados en el desarrollo de los programas y actividades de las cooperativas, éstas, internamente, podrán constituir los comités especiales que estimen convenientes a su estructura de servicios. Los comités especiales más usuales en las cooperativas son: el comité de educación, de crédito, de compras y ventas, de planeación y desarrollo entre otros.

- El gerente.

Una de las principales funciones del consejo de administración es la de designar al gerente de la empresa, quien además de ser el representante legal de la Institución, es el encargado de ejecutar los mandatos de los estatutos, de la asamblea general y del consejo de administración.

- Los empleados.

De acuerdo con el volumen de operaciones que tenga, establecerá su propia planta de personal, la cual, bajo la subordinación de la gerencia debe cumplir todas las funciones operativas y administrativas necesarias para lograr la más eficiente prestación de los servicios que tenga establecidos la entidad. Como mínimo debe contar con el tesorero, el contador, la secretaria, el auxiliar de oficina. (Pineda, 2000, p. 252 y 253)

El organigrama base que aparece a continuación, recoge los diversos niveles de la estructura cooperativa mínima, aplicada en varios países de la región, las líneas de autoridad y subordinación, al igual que las de asesoría y coordinación.

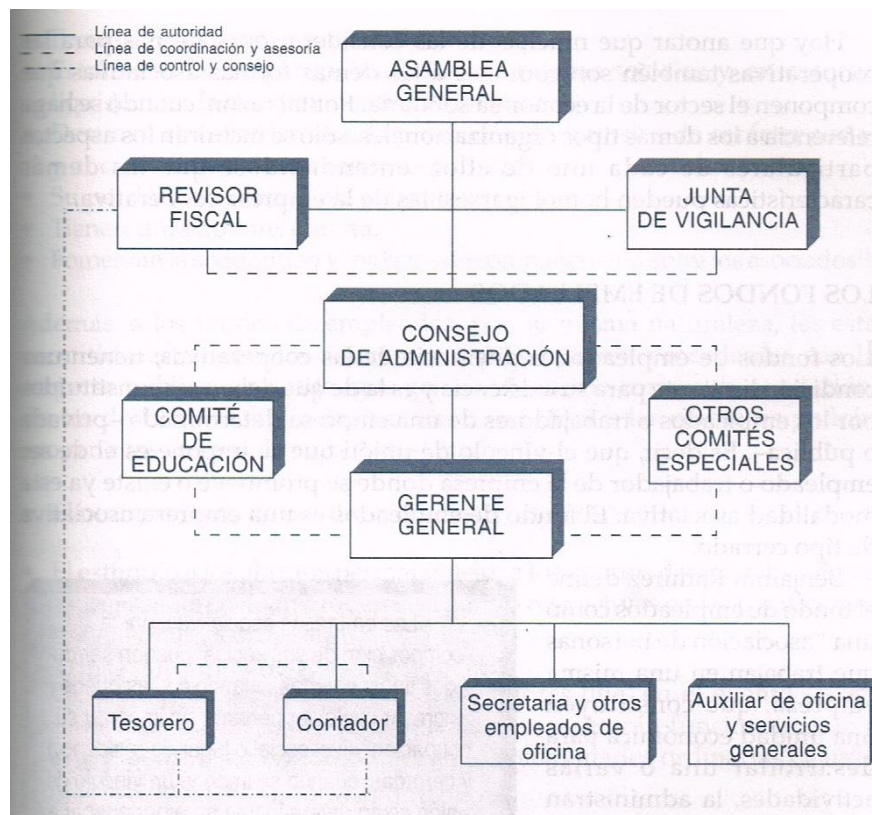


Figura 7. Niveles de una estructura cooperativa mínima. Fuente: Pineda, 2000.

Los fondos de empleados.

Estos cuentan con una estructura organizacional básica definida por una ley para fondos de empleados, que regula la dirección, administración y control interno de estas Instituciones, los cuales deben ejercerse por intermedio de las siguientes instancias de dirección, operación, asesoría o control:

- La asamblea general.
- La junta directiva.

- El revisor fiscal.
- El comité de control social y otros comités.
- El gerente.
- Los empleados.

A continuación se describirán brevemente cada uno de ellos:

- La asamblea general.

Es el máximo organismo de dirección y sus acuerdos obligan a todos los vinculados al fondo de empleados.

- La junta directiva.

Está compuesta por los asociados hábiles, en el número de miembros principales y suplentes que señalen los estatutos; es el órgano de administración permanente y responsable de la dirección de los negocios y operaciones.

- El revisor fiscal.

Para la fiscalización y el control contable y financiero de las distintas operaciones económicas y sociales que delante la institución, la asamblea general nombra al revisor fiscal con su respectivo suplente, según la ley, su elección debe hacerse conforme lo establezcan los estatutos, y cumpliendo el requisito de ser contadores públicos matriculados.

- Los comités.

En los fondos de empleados, la constitución de comités especiales es opcional y ninguno de ellos es obligatorio; de todas maneras, la ley establece la exigencia de un comité de control social; su carácter estructural dentro de la Organización es el de auxiliar de los organismos de dirección y gestión, como coadyuvantes para el logro

de los objetivos institucionales. Los más corrientes son: el comité de control social, de crédito de finanzas, de educación, entre otros.

- El gerente.

El gerente es quien lleva la representación legal de la entidad y es el principal ejecutor de las decisiones de la asamblea general y de la junta directiva.

- Los empleados.

En todo caso y en la medida de su necesidad, deben establecerse y proveerse los siguientes cargos: tesorero, contador, secretaria y otros empleados que tienen las mismas funciones que los de las cooperativas. (Pineda, 2000, p. 260-262)

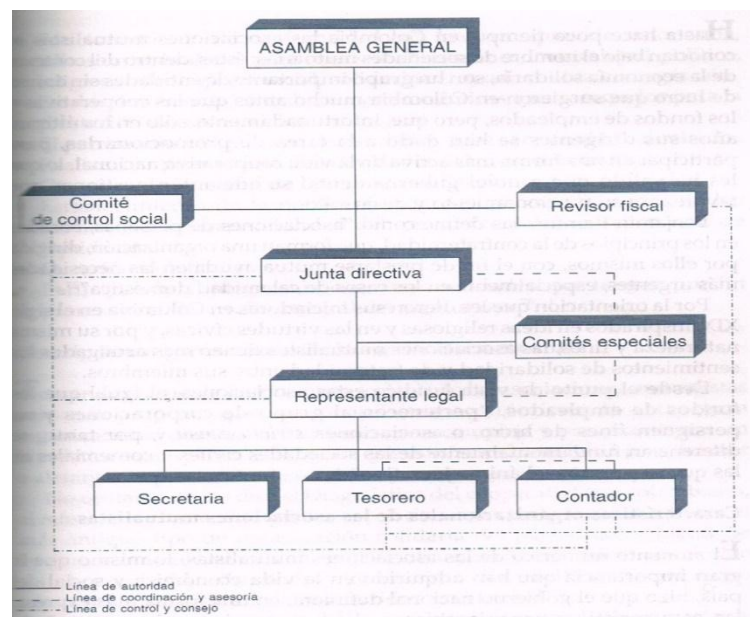


Figura 8. Organigrama de un fondo de empleados. Pineda, 2000.

La Asociación mutualista.

Actualmente en la práctica, las asociaciones mutualistas tienen definidas diversas estructuras organizacionales, combinando y adoptando algunas veces, organismos

semejantes a los de las cooperativas y fondos de empleados. Sin embargo, por lo común, las siguientes instancias directivas, ejecutivas y de control, son las más generalizadas dentro de sus Organizaciones:

- La asamblea general.
- La junta directiva.
- El revisor fiscal.
- El representante legal.
- La junta de control social.

A continuación se describirán brevemente cada una de ellas:

- La asamblea general.

Es la máxima autoridad administrativa y sus decisiones obligan a la totalidad de los asociados siempre que se hayan adoptado de conformidad con las normas legales, estatutarias o reglamentarias.

- La junta directiva.

Órgano de administración permanente de la asociación mutual y está compuesta por el número de miembros hábiles que establezcan los estatutos, el cual varía también, como en las demás formas asociativas, entre tres y nueve miembros con sus respectivos suplentes.

- El revisor fiscal.

Las asociaciones mutualistas deben contar con un revisor fiscal y su respectivo suplente, quien deberá ser contador público con matrícula vigente.

- El representante legal.

Es el presidente de la junta directiva o un gerente designado por ésta, de acuerdo con lo previsto por los estatutos, y la órbita de su acción y sus funciones serán precisados en éstos.

- La junta de control social.

Ejerce las funciones de vigilancia fijadas en los estatutos. En efecto como complemento de éstas, se aplicarán las establecidas en la legislación cooperativa para las juntas de vigilancia.

- Las comisiones de trabajo.

Aunque no se consideran como de obligatorio nombramiento, las funciones de las comisiones de trabajo, que en cierto sentido pueden homologarse a las que cumplen los comités especiales en las cooperativas y fondos de empleados, desarrollan una labor muy importante en la dinámica de servicio de las asociaciones mutualistas. La más usuales son: la hospitalaria y la de salud entre otras. (Pineda, 2000, p. 266-268)

En la sección de anexos se muestra el organigrama de una asociación mutualista.

1.2.3.2 Cultura organizacional.

La cultura organizacional permite analizar el funcionamiento de una Organización a partir de todos los principios, creencias, reglas y normas que la rigen, los cuales son aspectos compartidos por sus integrantes.

Para Schein (1969), la cultura empresarial son las “presunciones básicas y creencias que comparten los individuos integrantes de una Organización, estas operan inconscientemente

y definen la visión que la entidad tiene de sí misma y de su entorno. La cultura es un producto aprendido de la experiencia y la historia grupal”.

Éste autor también desarrolla tres principios de cultura:

1° Predicciones. Es el más visible, son las predicciones y creaciones dadas por el entorno físico, la capacidad tecnológica del grupo y su lenguaje escrito y oral.

2° Valores. Este principio es reflejado por el aprendizaje cultural. Son aquellos que poseen los individuos. Son las soluciones dadas a los problemas surgidos. Cuando son aceptados los valores se convierten en creencias y presunciones.

3° Presunciones subyacentes básicas. Estas son admitidas al grado en que no se concibe otra forma de actuar, orientan las conductas de los individuos y enseñan la manera en que se debe pensar, sentir y percibir las cosas.

La cultura evoluciona con las nuevas experiencias y puede ser cambiada, además da identidad a la Organización. (Giomi, 2006)

Al ser la identidad de la Organización, cada Institución tiene su propia cultura organizacional, por lo que se considera no puede generalizarse una cultura organizacional para todas las Organizaciones del Tercer Sector pues cada una tendrá la suya exclusivamente.

Robbins (2004, p. 525) se refiere a la cultura organizacional como un sistema de valores, creencias, tradiciones, hábitos, actitudes y conductas que dan identidad, personalidad y destino a una Organización para el logro de sus fines económicos y sociales que comprende el sistema de significados que comparten los miembros y que la distingue de otras

Organizaciones. La cultura es respaldada por los valores, porque ellos dicen lo que el grupo es, lo que quiere y debe ser. Los valores que el grupo tenga expresan la identidad o especial forma de ser el grupo.

Aun cuando los miembros del grupo -dirección, empleados, voluntarios...- compartan el sentido de la misión y los valores que guían a la Organización, así como las decisiones que se adoptan, existe una tendencia, común a cualquier Organización, a crear una experiencia compartida -socialización del grupo- y a establecer una única interpretación de los hechos organizativos, que impidan que sea cuestionado el orden ello no significa que no aparezcan inconsistencias o ambigüedades en su interior, ni siquiera que éstas sean una condición 'anormal' o 'patológica'.

En el caso de las ONG, esta tendencia es aún, si cabe, más acentuada debido a que la 'mitología corporativa' y la 'dirección emocional' que distinguen a algunas Organizaciones (Van Maanen 1991, p. 58-76) adquieren una presencia destacada en el funcionamiento interno de aquéllas (reflejándose en las políticas de comunicación e imagen), procurando que todos sus miembros puedan llegar a considerarse coprotagonistas de la acción, es decir, de la lucha que libran contra la pobreza o por unas condiciones de vida más dignas.

La cultura controla al directivo, más que el directivo a la cultura, a través de los filtros automáticos que encauzan las percepciones, ideas y sentimientos del directivo. A medida que la cultura se forma y toma vigor se vuelve omnipresente y pasa a determinar todo aquello que el directivo hace, este punto es de especial importancia por cuanto casi todos los elementos que el directivo estima como aspectos de una dirección eficaz, se hallan culturalmente encauzados hasta un extremo inapreciable en cualquier empresa y mucho más en las ONG.

Finalmente José López Rey (2001), resume la cultura de las Organizaciones del Tercer Sector de la siguiente manera: “*Una cultura propia basada en el altruismo, el don, la reciprocidad, la solidaridad o la confianza.*”

1.2.4 Ventajas y desventajas de laborar en el Sector Ciudadano

Los motivos de entrada y permanencia en las Organizaciones del Tercer Sector social.

Los motivos que sostienen el vínculo pueden ser muy diversos. Se trata de sentimientos de pertenencia que tienen un alto componente subjetivo, variando a lo largo del tiempo, pudiendo tener diferentes intensidades y formas de expresarse.

Revisar los motivos que acercaron a los y las trabajadores a las Organizaciones y sobre todo, los motivos que aluden para seguir trabajando en ellas permite un primer acercamiento a las características de los distintos tipos de vínculo existentes entre el personal remunerado y las Organizaciones del Tercer Sector Social.

¿Qué motivos nos llevan a incorporarnos a estas Organizaciones? En primer lugar, cabe considerar que los caminos a través de los cuales se llega hasta las Organizaciones pueden ser muy distintos e influir significativamente en los motivos de incorporación que se aluden.

Algunas de las personas que hoy forman parte de la plantilla de las Organizaciones del Tercer Sector Social llegaron a ellas por casualidad, no las conocían previamente y no tenían una idea suficientemente clara sobre las mismas para distinguirlas de cualquier otro tipo de entidad. La Organización del Tercer Sector Social en la que hoy trabajan formó parte

de un listado amplio de Organizaciones y empresas cuya actividad se relacionaba con el ámbito en el que se habían formado y a las que enviaron el CV.

Otras personas acabaron trabajando en el sector porque aun no habiendo pertenecido nunca a ninguna de sus Organizaciones, sí tenían una idea general sobre ellas, principalmente una idea formada a través de otras personas involucradas en el sector, que les resultaba atractiva. Aunque fuera de manera muy general e intuitiva, predecían que en ellas encontrarían una filosofía y estilo de trabajo diferente al de las empresas tradicionales.

Además, podríamos hablar de un tercer grupo que se diferencia de los anteriores por haber tenido un vínculo previo con la entidad con la que finalmente establecieron una relación laboral. Se trata de personas que habían sido voluntarias en la Organización previamente o que habían realizado prácticas y por tanto, conocían muy de cerca la actividad y modo de hacer de la entidad.

Además, en el análisis de motivos de entrada es importante tener en cuenta (en las incorporaciones actuales) la influencia del contexto actual de crisis. Parece notarse un cambio con respecto a épocas anteriores que apunta hacia una entrada de personal remunerado muy ligada a la imperiosa necesidad de encontrar empleo donde sea, un contexto en el que cualquier otra motivación pierde peso.

Sin perder de vista lo significativo de este hecho, se han dejado a un lado los casos en los que la entrada está puramente condicionada por la imposibilidad de acceder a otro puesto de trabajo, para explorar con detenimiento la diversidad de motivos aludidos y distinguir los prioritarios. Los motivos de entrada que con mayor frecuencia se han mencionado hacen alusión al ámbito de los valores, en especial destaca el interés por trabajar ayudando a

colectivos en situación de vulnerabilidad o exclusión social y de contribuir a la transformación social.

Entre los motivos de más peso están también, los que corresponden al ámbito personal o relacional. La entrada en la Organización se relaciona en gran medida con la oportunidad de trabajar con y para personas, tanto a nivel de personas usuarias como de relaciones con otros y otras profesionales. El hecho de conocer previamente el sector favorece tener la idea de que se trata de un sector en el que existe un buen clima laboral.

Le siguen las menciones relacionadas con la actividad profesional que se va a desarrollar, fundamentalmente en referencia a la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en un campo con un fuerte componente de utilidad social y al estilo de trabajo (en equipo, etc.) que se presupone o se conoce de antemano. Sobre todo las personas priorizaron en su elección la oportunidad que el puesto suponía para trabajar en equipo y formar parte de equipos multidisciplinares.

Por otro lado, en estrecha relación con la naturaleza de buena parte de las Organizaciones del sector que surgieron de la iniciativa ciudadana, aquellas personas que forman parte de las Organizaciones desde sus inicios destacan entre los motivos de entrada la posibilidad de sentirse partícipes de la construcción de dichos proyectos. Aunque este motivo -entendido como estructural-organizativo- quizá actualmente no sea uno de los motivos de entrada más extendidos, se considera que esta motivación sigue vigente hoy, ya que muchas Organizaciones siguen ofreciendo a quienes se incorporan a ellas la oportunidad de participar en el desarrollo colectivo del proyecto.

Aunque en general los motivos relacionados con las condiciones laborales no parece que sean prioritarios en el momento de la entrada, sí cabe señalar que algunas de las Organizaciones del sector han posibilitado hasta ahora un nicho laboral percibido como estable y seguro que ha atraído a algunas de las personas que hoy trabajan en el sector.

¿Qué motivos hacen a las personas seguir perteneciendo a estas Organizaciones?

Los motivos que están detrás de que el personal adscrito a las Organizaciones del Tercer Sector Social permanezca en ellas son muy variados y con frecuencia se combinan, pero sobre todo guardan relación con los valores, el reconocimiento y la participación. Le siguen en importancia los motivos del ámbito personal-relacional y las condiciones laborales. Los motivos que aluden a valores tienen que ver con la identificación del trabajador o trabajadora con la misión de la Organización y sus objetivos, en estrecha referencia a la transformación social y búsqueda de mejora de la calidad de vida de diferentes colectivos.

Las alusiones al reconocimiento se multiplican al hablar de los motivos para seguir perteneciendo a una Organización, de modo que parece poder influir considerablemente en la preservación o pérdida de personal remunerado. Se habla de reconocimiento desde una perspectiva amplia que engloba formación, apoyo, promoción, etc.

También entre los motivos más frecuentes se encuentran las referencias a las oportunidades de participación. Éstas se vinculan a su vez, con sentirse partícipe de los logros, lo cual revierte positivamente en una mayor implicación.

Dichas referencias no sólo hacen alusión a las posibilidades de tomar decisiones en el ámbito de la actividad profesional que cada persona desempeña, sino también a otros espacios comunes que se brindan y contribuyen a generar un sentimiento de pertenencia, así

como facilitan el compartir con otras personas la construcción de un proyecto común. Desde esta perspectiva, algunas de estas referencias a la participación en cierto modo también están vinculadas con el ámbito estructural-organizativo.

La posibilidad de crear, innovar, mejorar crecer, etc., y aportar desde estas claves a la intervención y a la organización constituye también un motivo de permanencia. Incluso en situaciones en las que el desarrollo profesional puede ser limitado. “ser parte de la construcción” motiva la permanencia.

Podría decirse que una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la Organización, unida a una fuerte participación en la misma, conlleva un tipo de vínculo que algunos autores han denominado compromiso actitudinal afectivo. Implica una gran implicación e identificación con la Organización y a menudo, este tipo de compromiso va ligado a la disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la Organización y el fuerte deseo de permanecer como miembro de la Organización.

Al ámbito personal-relacional se le concede también una gran importancia a la hora de reflexionar sobre motivos de permanencia. Se hace constantemente referencia al trabajo con y para las personas (tanto usuarias como profesionales con las que se trabaja) y mayoritariamente se percibe que en las Organizaciones del Tercer Sector Social se tiene más en cuenta a las personas que forman parte de las mismas que en otros sectores de actividad.

El clima o ambiente de trabajo y las oportunidades de desarrollo como persona y profesional constituyen también una motivación muy importante. En relación con las condiciones laborales el salario no es uno de los aspectos destacados

pero se señalan como positivos aspectos tales como el horario, la flexibilidad, las medidas de conciliación, etc.

Pero además, se hace referencia al miedo por no encontrar otras oportunidades laborales fuera de la Organización aludiendo al contexto actual de crisis.

Estas últimas referencias están vinculadas con un compromiso que podría denominarse de seguimiento o continuidad en el que prima la necesidad. Las personas permanecen en la Organización porque consideran que necesitan el trabajo, porque se hace un análisis de lo que supone dejar la Organización, de los costes (financieros, físicos, psicológicos) que implica tras el tiempo y el esfuerzo invertido. El ámbito de la actividad profesional también engloba algunos de los motivos aludidos (utilidad social del trabajo, posibilidad de trabajar multidisciplinariamente, etc.), si bien parecen tener un menor peso relativo con respecto al resto de motivos de permanencia. (Meyer, 1991)

Factores potenciadores y limitadores del vínculo.

¿De qué depende el vínculo? Diferentes variables interfieren en la configuración del vínculo entre personal remunerado y Organización -el tamaño de la Organización, la edad del o la trabajadora, la trayectoria anterior de ésta, etc.- lo que contribuye a la existencia de una realidad heterogénea en cuanto a tipos de vínculo.

Aunque algunas variables pueden incidir de manera distinta en unas y otras Organizaciones, en general, hay factores que tienen un carácter potenciador del vínculo mientras que otros factores tienden a limitar el desarrollo de una relación positiva entre Organización y personal remunerado. El análisis de los mismos se ha estructurado

diferenciando tres tipos de factores: factores organizacionales, factores personales y factores contextuales.

Explorar su alcance y sistematizar la información que deriva de la reflexión en torno a los mismos permite, no sólo dar una respuesta a la pregunta planteada, sino también, generar conocimiento útil para ser integrado en el planteamiento de las propuestas de mejora orientadas a crear y fortalecer el vínculo. (Meyer, 1991)

Por motivos de espacio en la sección de anexos se muestra un cuadro en el que se resumen los tres factores mencionados.

Para complementar, según la revista Forbes en línea, estas son algunas ventajas y desventajas de laborar en Organizaciones No Gubernamentales de una manera más concreta:

Ventajas:

1. Gente interesante.

Según la Fundación Case, las entidades sin ánimo de lucro a menudo tienen que elegir entre los mejores y más brillantes candidatos y ser exigentes con quienes optan a los empleos.

2. Oportunidades de crecimiento.

Un empleado de una ONG puede ver que se le asignan varios proyectos a la vez. “Esto puede conducir a un desarrollo profesional más rápido y unas responsabilidades más variadas de trabajo para aquellos que buscan salir adelante rápidamente”, dice la Fundación Case.

3. Es un trabajo significativo.

Trabajar en una ONG te proporciona el tipo de trabajo que de otro modo sólo podrías hacer en tu tiempo libre y de forma no remunerada. Esto puede ser especialmente atractivo para aquellos que están en busca de un trabajo más acorde con sus aficiones o su propósito de vida.

4. Los diferentes tipos de puestos de trabajo

Hay muchísimos tipos de perfiles profesionales dentro de una ONG: médicos, enfermeras, periodistas, profesionales del marketing, etc.

Desventajas:

1. Salario.

Algunas Organizaciones No Lucrativas pueden pagar un salario similar al del sector de ánimo de lucro, pero no es una regla general. Otros beneficios pueden compensar salarios más bajos.

2. Horas trabajadas.

Para las Organizaciones No Lucrativas el objetivo es tener un efecto positivo en el mundo. Y se espera que los miembros del personal compartan ese punto de vista, cosa que a veces puede traducirse en más horas. Si eres un apasionado de tu trabajo en la Organización, más horas trabajadas no serán un problema.

3. Ambiente de trabajo frustrante.

Las ONG pueden no tener recursos para tener la última tecnología. Además hacer ciertas cosas puede requerir recorrer un laberinto infinito de burocracia.

4. Ser contratado es complicado.

Que escojan a los candidatos más brillantes puede hacer que sea más difícil obtener un trabajo en una ONG si no te tomas en serio el proceso.

1.3 Solidaridad y valores

En esta última sección del marco teórico se abordaran tres temas: una perspectiva de la solidaridad y los valores en diferentes países, la solidaridad y valores en México y finalmente la conciencia, solidaridad y valores en la UNAM.

1.3.1 Perspectiva de la solidaridad y valores en diferentes países

La Encuesta Mundial de Valores es un documento único, que analiza la evolución de los valores en el mundo en periodos de tiempo determinados. A continuación, se analizarán los datos relativos al periodo 2010- 2014, el último realizado, para ver cuáles son los principales valores sociales por continente.

Europa y Estados Unidos.

La familia es un componente muy importante en la sociedad de Europa y Estados Unidos, junto con el trabajo. La religión no ocupa un lugar destacado en la confección de la felicidad de este tipo de sociedades.

En cuanto a los valores deseados para un niño, la independencia y la tolerancia son los valores que más destacan, muy por encima de la imaginación o la obediencia.

Latinoamérica.

La familia tiene una gran importancia en todos los países de Latinoamérica analizados, y también el trabajo, pero se ve un descenso de la religiosidad, a pesar de que es un continente caracterizado por su fe.

En cuanto a los valores deseados para un niño, destacan el trabajo duro y la responsabilidad, además de la tolerancia y el respeto.

Países árabes.

Además de la familia, la fe religiosa adquiere una gran importancia en esta zona del mundo, aunque hay una tendencia de los países más occidentales a quitar importancia a este valor. En cuanto a los valores humanos deseados en los niños, el trabajo duro es uno de los que más destacan, junto con la religiosidad en algunos países.

África.

La religión también es un valor muy importante en África, además del trabajo duro y la familia. El tiempo libre no tiene tanta importancia para la población de este continente, y

tampoco la tolerancia. Valoran más en un niño la obediencia que la imaginación, por ejemplo.

Asia.

Vemos una gran importancia de la familia en la sociedad asiática, pero también de los amigos y del trabajo duro, la responsabilidad y la tolerancia, que son valores muy admirados en esta parte del mundo según esta encuesta.

Los valores humanos son muy diferentes en el mundo, aunque también se aprecian similitudes entre lugares distantes. La familia es un componente esencial en muchas sociedades y, en general, todo lo que tenga que ver con el esfuerzo, el trabajo duro y la cohesión social es admirado en cualquier continente.

Hablando de solidaridad ¿Qué países son más solidarios? El World Giving Index, un informe elaborado por la Charity Aid Foundation (CAF) en colaboración con la firma de investigación de mercado Gallup, que analiza anualmente el nivel de solidaridad por países en función de tres parámetros: la ayuda a desconocidos, las donaciones económicas y la participación en actividades voluntarias obtuvo los siguientes resultados:

Myanmar es el país más generoso del mundo en términos generales y lidera la clasificación global de donativos económicos gracias a que un 91% de sus habitantes (34 millones de personas) realiza actos caritativos. Le siguen Indonesia y Kenia, que ocupan las primeras posiciones en cuanto al porcentaje de personas implicadas en actividades de voluntariado.

El primer puesto de Myanmar puede explicarse por "los pequeños y frecuentes actos de donación a los monjes budistas que llevan una vida monástica", matiza el estudio, que recuerda que la transición de una dictadura militar a un gobierno civil está resultando "extremadamente difícil" en el país asiático. Por contra, los países menos solidarios de los que se tienen registros son Yemen, China y Lituania; mientras que Ecuador registra el mayor aumento en la clasificación respecto a años anteriores, toda vez que su puntuación se sitúa diez puntos porcentuales por encima de su promedio en los últimos cinco años.

En Sierra Leona, uno de los países con mayores índices de pobreza en el mundo, el 81% de personas declara haber ayudado a un desconocido durante el mes anterior a la encuesta. "La crisis del ébola de 2014 y la contracción económica de 2015 no parecen haber amortiguado el espíritu de donación en este país", destaca el informe.

España ocupa un puesto intermedio en la clasificación. Aunque supera a la media de países en cuanto al porcentaje de personas que realiza donativos económicos, sólo la mitad de los españoles reconoce haber ayudado a un desconocido, y apenas un 14% asegura haber participado en algún tipo de voluntariado. Oceanía es el continente líder en materia de solidaridad, si bien el informe advierte que todas las regiones del mundo han obtenido un índice de generosidad inferior al año anterior, a excepción de África, donde ha crecido ligeramente.

1.3.2 La solidaridad y valores en México

De acuerdo con los primeros hallazgos provenientes del estudio de la Encuesta Nacional sobre Acciones Voluntarias y Solidarias se puede señalar que en la medida en que las

actividades solidarias se realizan a más temprana edad, quedarán como una parte integral del individuo y aumenta la posibilidad de que se continúen realizando a lo largo de su vida. Ello implica que la educación familiar y escolar puede hacer grandes contribuciones por aumentar el número de voluntarios en el país y fortalecer los lazos sociales de confianza y solidaridad.

También resulta importante hacer énfasis en que Los resultados aquí presentados no sólo indican que la actividad voluntaria está concentrada en un número relativamente reducido de individuos, sino que pareciera existir un círculo virtuoso, dentro de este sistema del voluntariado, que gradualmente va intensificando la cultura voluntaria de los individuos que pertenecen a éste. Ello hace sumamente importante que se busquen las formas de ampliar el número de individuos que pertenecen al sistema, ya que es probable que una vez dentro de éste se mantengan y aumenten en el tiempo su actividad a favor de otros.

Lo más seguro es que para lograrlo se deban hacer esfuerzos para fomentar la cultura, así como modificar las estructuras/Instituciones para que, de forma integral, se logre detonar la actividad voluntaria; en pocas palabras: facilitar y hacer atractiva y deseable el hacer algo de forma voluntaria por algún otro en necesidad.

Un hallazgo de este ejercicio ha sido que el mexicano promedio realiza 2.45 actividades voluntarias al año; esto arroja un total de 192'513,605 acciones 104 voluntarias que se llevan a cabo en México en dicho periodo. Muestran también que un cuarto de la población reporta no realizar actividad voluntaria alguna, lo cual quiere decir que las actividades voluntarias se concentran en los otros tres cuartos que sí reportan actividad voluntaria.

También señalan que para algunos segmentos demográficos existen diferencias en cuanto a la actividad voluntaria: las mujeres, los jóvenes, los de mayores ingresos, los más religiosos, el sur del país y en las zonas urbanas es donde se registra un mayor promedio de voluntariado.

Otros elementos relevantes son:

1. Se estima que en México se realizan 192 millones 500 mil acciones voluntarias en un año.
2. Los individuos de edad media (30-39 años) realizan más acciones que los jóvenes y mayores.
3. Las zonas rurales reportan mayor voluntariado que las urbanas.
4. A mayor frecuencia con la que asiste a servicios religiosos hay una mayor acción voluntaria.
5. A mayor ingreso y mayor escolaridad hay mayor voluntariado.
6. El sur es más activo que el resto de las regiones y el centro del país presenta un porcentaje menor de participación.
7. En promedio, las mujeres realizan más acciones voluntarias que los hombres (53% vs. 47%)
8. La encuesta reporta que aquellas personas que se sienten amenazadas por lo problemas locales de criminalidad y violencia reportan un promedio de acciones voluntarias mayores

que aquellos que no. Lo cual nos habla de la importancia de la solidaridad en momentos críticos y puede darnos caminos a explorar para reconstruir el tejido social del país.

Por otro lado algunas características positivas que posee el mexicano son las siguientes:

-Alegres. Se pone alegría en todo lo que se hace y realiza, se tiene tendencia a festejar por todo y cada que se tiene ocasión, se dicen fiesteros, aunque lo mejor sería que se festejara después de haber cumplido con el trabajo y obligación que se tenga.

-Serviciales. La gente mexicana es compartida, aunque muchas veces solo cuando se ve a la gente en serios apuros, es entonces cuando se aplica el dicho de quitarse la camisa para dársela a otro, le gusta mucho ayudar en verdad.

-Valores familiares. Los mexicanos son muy unidos y se catalogan y conocen en el mundo de esta forma por motivos tales como: considerar el día de la madre como una fiesta nacional.

-Ingeniosos. Los dichos y chistes son característicos del mexicano, es este ingenio popular el que ayuda a verle el lado positivo a la vida que muchos consideran difícil de sobrellevar.

-Creativos. Los mexicanos son personas muy creativas en todos los aspectos y tratan siempre de buscar cómo arreglar las cosas, aunque muchas de las veces no las arreglan de la mejor manera.

-Patriotas/Nacionalistas. Mucho se dice que son muy patriotas, dándolo a notar en fiestas como el 16 de septiembre, el día de la bandera, de la constitución, etc.; lo celebran por todo

lo alto, y este amor a la patria les da fuerzas para luchar por un México mejor y que todos quieren ver para sus futuras generaciones. (PAPIME, subproyecto: EN314703)

1.3.2.1 Conciencia, solidaridad y valores en la UNAM.

Desde sus comienzos las universidades en el siglo XII y hasta el siglo XVII, dependieron de la iglesia y por lo tanto, la enseñanza religiosa era parte de su currícula, por lo que se supone que la enseñanza de valores era parte de las mismas al tener cierta práctica en ellos.

Sin embargo con el paso del tiempo el hombre avanza en el conocimiento de su pensamiento y la Revolución industrial permeó la enseñanza por lo cual las universidades dejaron paulatinamente la enseñanza de valores de su currícula, al punto de prácticamente desaparecer de sus planes de estudio, esto también por la consideración de que era en los hogares en donde se debía inculcar los valores mientras que correspondía a las universidades el desarrollo de la tecnología, enseñando así más los valores materiales que los “espirituales”.

En la antigua Universidad de México, que inicio en el siglo XVI, se perdió el enfoque religioso desde la Guerra de Reforma y su enseñanza se vio reducida a unas cuantas escuelas separadas entre sí que no incluían los valores morales en sus planes de estudio.

La Universidad de México deambuló durante el siglo XIX entre aperturas y clausuras, hasta que en el porfiriato la iniciativa del ministro Justo Sierra, propone su reunificación y así nace la Universidad Nacional.

Es evidente que durante el pasado siglo XX la pérdida de los valores en la Universidad resulta un hecho consumado. (PAPIME, subproyecto: EN314703)

En cuanto a los valores en la carrera de administración, es uno de los aspectos que son preocupantes, pues en los últimos años la falta de preparación ética de los estudiantes es lo que ha llevado a que los egresados de esta carrera carezca de un marco teórico y práctico sobre los valores, lo que no permite una formación integral que culmine con un mejor desarrollo profesional.

Para las futuras generaciones de administradores que ocupen puestos directivos resultara muy útil llegar preparados en valores y conductas aceptables manifestando así una mayor responsabilidad con el entorno que les rodea y les permite su existencia.

Una parte de la sociedad actual considera que los recursos humanos que se capacitan en las universidades y en las escuelas, así como en cada una de las carreras profesionales específicamente deben dedicarse a lo técnico, considerando que la ciencia o el conocimiento es neutral, sin embargo, la realidad ha demostrado que no es así, la educación puede servir para conservar tal como están las condiciones sociales o ser la modificadora de ellas, si la educación profesional es incompleta al realizarse solo sobre lo técnico o material, descuidando lo espiritual, se genera un desequilibrio tanto en el individuo como en la sociedad donde se desenvuelve.

Actualmente el capital humano que se capacita en las universidades, no contemplan una preparación formal en valores, dejado la formación perfeccionamiento o desarrollo de ellos al curriculum oculto, siendo de esa manera más una casualidad de su posesión que un trabajo metódicamente desarrollado. Los estudiantes de la Licenciatura en Administración

requieren no solamente conocimientos técnicos emanados de una profesión sino también de una gran dosis de valores éticos para la práctica profesional.

Actualmente hay que considerar que el Licenciado en Administración debe contener con otra perspectiva social que toma en cuenta al ser humano de una manera integral, obligando de esta forma a que la preparación universitaria también sea integral. (PAPIME, subproyecto: EN314703)

CAPÍTULO 2

Marco Referencial

Facultad de Estudios Superiores

Cuautitlán Campo 4 UNAM

Dentro del marco referencial se mostrarán datos relevantes acerca del lugar donde se llevará a cabo la investigación de campo, la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán Campo 4, dichos datos fueron obtenidos de la página oficial de internet de la FES Cuautitlán perteneciente a la UNAM.

2.1

Misión y visión

Misión:

La Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, entidad académica descentralizada de la UNAM creada en 1974, realiza docencia a nivel de licenciatura y posgrado en las áreas de las Ciencias Químicas, Ingenierías, Administración, Agropecuarias y en Artes y Humanidades para instruir, educar y formar profesionales de alto nivel, de fácil inserción laboral, con un claro proyecto de vida y vocación de servicio a su comunidad y al país.

Realiza investigación que busca contribuir al avance del conocimiento científico y tecnológico, a la solución de retos y problemas de interés regional y nacional. Por medio de sus servicios de extensión y difusión constituye la mejor propuesta de desarrollo educativo y cultural en su zona de influencia.

Para realizar estas funciones, la FESC se ha organizado de forma departamental y matricial con un enfoque multi, ínter y transdisciplinario.

Cuenta con profesores e investigadores con formación académica y profesional relevante y pertinente, acorde a las áreas que cultiva y, con infraestructura que le permiten desarrollar sus actividades sustantivas.

Los principios que guían sus actividades son la libertad de cátedra, la justicia social, la equidad, la creatividad y el liderazgo para el desarrollo educativo de la zona.

Visión:

Es una Facultad reconocida por la UNAM y otras Instituciones de educación superior nacionales e internacionales por la calidad del aprendizaje de sus alumnos que recibirán una educación pertinente con programas de estudio dinámicos, flexibles y actualizados que han sido acreditados, gracias a la formación y al compromiso de su planta académica, a la creación, aplicación y comunicación del conocimiento que genera y a su significativa vinculación con su zona de influencia, constituyéndose así como un polo de desarrollo y punto de encuentro de nuestra entidad con el entorno que la alberga, mediante procedimientos decididos y consensuados con la comunidad, que refleja su perfil multidisciplinario.

Es referente regional y generadora de conocimientos, tecnologías relevantes y pertinentes, y fuente de superación permanente de su comunidad (sus profesores, estudiantes y trabajadores administrativos).

La FESC es una entidad universitaria organizada bajo un modelo de gestión de la calidad, eficiente que se refleja en la certificación de sus laboratorios, procesos administrativos, en la calidad y pertinencia de su infraestructura de apoyo a la docencia e investigación y una eficiente transparente gestión de recursos humanos, financieros y materiales.

2.2

Organización Institucional

DIRECTORIO

Mtro. Jorge Alfredo Cuéllar Ordaz
Director



Dr. José Francisco Montiel Sosa
Secretario General



Lic. Jesús Baca Martínez
Secretario Administrativo



L.D y M.V.Z. Juan Carlos Torres Peña
Encargado de Secretaría de Atención a la Comunidad



Dr. José Luis Velázquez Ortega
Jefe de la División de Ingeniería y Tecnología



Lic. Claudia Vanessa Joachin Bolaños
Coordinadora de Comunicación y Extensión Universitaria





Figura 9. Organización Institucional de la Fesc. Fuente: oferta.unam.mx

2.3

La FESC hoy

2.3.1 Actualidad

El 22 de abril de 2017 la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán (FESC), primera unidad multidisciplinaria de la Universidad Nacional Autónoma de México, cumplió 43 años de vida dedicada a la docencia, la investigación y extensión de la cultura.

Actualmente es la única dependencia de la UNAM que, por la diversidad de licenciaturas que imparte, participa en los cuatro Consejos Académicos de Área, (de las Ciencias Biológicas, Químicas y de la salud; de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías; de las Ciencias Administrativas Sociales, de las Humanidades y de las Artes), en los que la UNAM ha agrupado las áreas de conocimiento, por lo cual, la FESC tiene representación en la planeación, evaluación y discusión de las tareas sustantivas de la Universidad.

2.3.2 Infraestructura

La Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán cuenta actualmente con la siguiente infraestructura:

- 1, 253, 905. 15 m² de terreno en tres campos
- 105, 010. 50 m² de construcción
- 14, 150. 00 m² de áreas deportivas
- 3 bibliotecas
- 8 auditorios

2.3.3 Oferta educativa

La oferta educativa que ofrece la Facultad es diferente en cada uno de sus campus y modalidades, ofreciendo así las siguientes carreras y posgrados:

Campo Uno:

- Química
- Química Industrial
- Químico Farmacéutico Biólogo
- Bioquímica Diagnóstica
- Farmacia
- Ingeniería Química
- Ingeniería en Alimentos
- Licenciado en Diseño y Comunicación Visual

Campo Cuatro:

- Medicina Veterinaria y Zootecnia
- Ingeniería Agrícola
- Ingeniería Mecánica Eléctrica
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería en Telecomunicaciones, Sistemas y Electrónica
- Tecnología
- Contaduría
- Administración
- Informática
- Diseño y Comunicación Visual a distancia

A Distancia:

- Licenciatura en Diseño y Comunicación Visual

Posgrados:

- Maestría en administración (Organizaciones)
- Maestría en Administración (Finanzas)
- Maestría en ciencias de la producción y salud animal
- Doctorado en ciencias de la producción y salud animal
- Especialidad en la producción de ovinos y caprinos
- Maestría en ciencia e ingeniería de la computación
- Doctorado en ciencia e ingeniería de la computación
- Maestría en ciencias químicas
- Doctorado en ciencias químicas
- Maestría en ingeniería
- Doctorado en ingeniería
- Maestría en medicina veterinaria y zootecnia
- Maestría en docencia para la educación media superior (Química)
- Especialidad en Valuación Rural
- Especialidad en Farmacia Hospitalaria y Clínica

Proyectos de Investigación vigentes hasta 2013:

- PACIVE:84
- PAPIIT:37
- CONACYT:5

Laboratorios:

De la totalidad de laboratorios de enseñanza e investigación, 86 están en el Sistema de

Gestión de Calidad, de los cuales 65 se encuentran destinados al proceso de enseñanza experimental a nivel licenciatura.

Centro de Asimilación Tecnológica:

Fue creado en 1982 con el objetivo de realizar investigaciones multidisciplinarias e interdisciplinarias, y resolver las necesidades de las industrias metalmecánicas establecidas cerca de la FESC.

Tiene ocho naves industriales y un edificio administrativo que prestan servicio a los posgrados de Ingeniería Mecánica (metalmecánica), a la Unidad de Granos y Semillas, a los laboratorios de pos cosecha y productos vegetales y a la Unidad de Gestión en Vinculación y Servicios Tecnológicos.

Cuenta con aulas de usos múltiples para cursos, talleres y diplomados y, también, con un taller de Máquinas y Herramientas.

2.3.4 Centro de servicios al comercio exterior

El Centro de Servicios al Comercio Exterior, brinda apoyo a la comunidad académica, a las empresas exportadoras de la zona y al público en general, para incrementar su competitividad, fomentar la cultura de exportación y desarrollar proyectos de inversión en la materia, mediante la provisión de información comercial básica así como de una orientación sobre los productos y servicios del Banco Nacional de Comercio Exterior.

Beneficia a alrededor de tres mil empresarios de los sectores industrial y de servicios del norte del Valle de México, brinda asesoría a medianos y pequeños productores, ofrece publicaciones especializadas, consulta de bases de datos y organización de cursos y diplomados.

2.3.5 Centros académicos y de apoyo

Centro de Idiomas

El Centro de Idiomas de la FESC tiene una capacidad para atender a más de 4 mil alumnos por semestre, ofrece las opciones de inglés, francés, italiano, náhuatl y ruso, alemán, japonés, chino, portugués, además de los cursos de formación de profesores y los cursos de inglés para adolescentes.

Biblioteca y Hemeroteca

Contamos con un gran acervo bibliográfico, conformado por libros, tesis, publicaciones periódicas, videos y mapas.

Además ofrece los servicios de biblioteca digital con catálogos en línea, foros de discusión, libros electrónicos y softwareteca, que incluye discos compactos y disquetes.

Extensión Universitaria

Parte sustancial de la FES Cuautitlán es la extensión universitaria, la cual engloba actividades de educación continua y a distancia, publicaciones y divulgación, difusión cultural y actividades deportivas.

En este sentido, los departamentos de Educación a Distancia y Educación Continua, a partir de plataformas actualizadas, ofrecen a la comunidad diplomados, cursos, conferencias, seminarios y una licenciatura a distancia.

Actividades Culturales

Para apoyar la formación integral de los estudiantes, la FESC cuenta con talleres de baile de salón, guitarra, oratoria, danza regional, teatro, pintura, artes plásticas, danza contemporánea, piano, video-debate, redacción y creación literaria, escultura en metal, ortografía y gramática.

Además, para fomentar las artes entre los universitarios, organiza la presentación de diferentes manifestaciones culturales como conciertos, exposiciones de pintura y artes plásticas, entre otros.

Actividades deportivas y recreativas

En Cuautitlán se pueden practicar diversos deportes: acondicionamiento físico, aeróbicos, atletismo, básquetbol, voleibol, béisbol, fútbol americano, soccer y rápido, lima lama, ajedrez y taekwondo.

Además, la FESC cuenta con las escuelas de fútbol infantil y básquetbol infantil Pumitas, y con una ludoteca. Para ejercitar cuerpo y mente, se pueden practicar diversos deportes y actividades recreativas: acondicionamiento físico, aeróbicos, atletismo, básquetbol, voleibol, béisbol, fútbol americano y soccer.

2.4

Historia

Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán

Fue la primera unidad multidisciplinaria construida fuera de CU. Ha logrado consolidarse como una de las mejores opciones educativas del norte de la zona metropolitana del Valle de México

2.4.1 Antecedentes

Uno de los mayores retos que ha debido enfrentar la UNAM a lo largo de su historia es el constante crecimiento de su matrícula estudiantil.

A principios de la década de los setenta del siglo XX, las autoridades universitarias se dieron cuenta de que en unos cuantos años ésta casi se había duplicado: de 47 mil alumnos en 1967 pasó a 80 mil en 1972.

Ello dio pie para que el entonces rector Pablo González Casanova propusiera edificar nuevos planteles fuera de Ciudad Universitaria.

Fue así como, poco a poco, surgieron las unidades multidisciplinarias, la primera de éstas la antes Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP), ahora Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán (FESC) cumple hoy, precisamente, tres décadas de existencia.

2.4.2 Independencia académica y administrativa

La ENEP Cuautitlán fue inaugurada el 22 de abril de 1974 por el entonces Rector Guillermo Soberón Acevedo.

Dos meses antes, el 19 de febrero, el Consejo Universitario había aprobado su creación y establecido que sería independiente tanto académica como administrativamente de cualquiera de las demás escuelas y que estaría regida por la Ley Orgánica y el Estatuto General de la UNAM.

Su primer director fue el doctor Jesús Guzmán García. Las actividades se iniciaron de inmediato en los Campos Uno, Dos y Tres, con una plantilla de 3 mil 450 alumnos de primer ingreso: 600 de Administración; 700 de Derecho; 500 de Ingeniería; 250 de Medicina Veterinaria y Zootecnia; mil 100 de Odontología y 300 de Química.

Su infraestructura constaba de 89 aulas, 56 laboratorios, 12 talleres, 26 cubículos, 3 bibliotecas (una para cada campus) y un auditorio.

2.4.3 De ENEP a FES

En 1976 se creó la carrera de Ingeniería Agrícola; y en 1978, la de Ingeniería en Alimentos, con lo cual se amplió la oferta educativa de la Institución.

Gracias a diversas innovaciones educativas realizadas en esos primeros años, la ENEP Cuautitlán logró un gran progreso académico que se vio reflejado en la consolidación de planes y programas de estudio. Esto le dio la oportunidad de incursionar en los estudios de posgrado.

En efecto: el 22 de julio de 1980, el Consejo Universitario aprobó el plan de estudios del doctorado de Microbiología y con ello la transformación de la ENEP Cuautitlán en Facultad de Estudios Superiores.

Tras la adquisición del Rancho Almaraz, los campos Dos y Tres se integraron en uno solo para conformar lo que hoy se conoce como Campo Cuatro.

2.4.4 Consolidación

Con paso firme y sostenido, la FES Cuautitlán ha logrado consolidarse como una de las mejores opciones educativas del norte de la zona metropolitana del valle de México.

En ella se imparten 17 carreras:

- Química
- Química Industrial
- Químico Farmacéutico Biólogo
- Bioquímica Diagnóstica

- Farmacia
- Medicina Veterinaria y Zootecnia
- Ingeniería Química
- Ingeniería en Alimentos
- Ingeniería Agrícola
- Ingeniería Mecánica Eléctrica (Nuevo)
- Licenciatura en Tecnología
- Licenciatura en Contaduría
- Licenciatura en Administración
- Licenciatura en Informática
- Licenciatura de Ingeniería Industrial (Nuevo)
- Licenciatura de Ingeniería en Telecomunicaciones, Sistemas y Electrónica (Nuevo)
- Licenciatura en Diseño y Comunicación Visual

En 1996, debido a una serie de modificaciones en los estudios de posgrado, los Consejos Académicos de Área emprendieron la adecuación de los programas.

De esta manera, la FESC quedó como entidad participante en los posgrados de Ciencias de la Producción y de la Salud Animal, Ciencia e Ingeniería de la Computación y Ciencias Químicas; y como invitada en los programas de Ingeniería y Ciencias de la Administración.

Por lo que se refiere a la investigación, Cuautitlán ha apoyado las áreas de las Humanidades y las Artes, las Ciencias Químico Biológicas, las Ciencias Físico Matemáticas y las Ingenierías, las Ciencias Agropecuarias y las Ciencias Administrativas y Sociales.

Así se conforma la memoria histórica y documental de la FESC, Institución que con más 40 años de vida académica y de investigación, ha ido fortaleciéndose para constituirse en la

mejor opción educativa de nivel superior, ubicada en la zona norte de la zona metropolitana de la Ciudad de México.

2.5

Ubicación geográfica

Campo uno.

Av. 1o de Mayo S/N, Santa María las Torres, Campo Uno
54740 Cuautitlán Izcalli, Estado de México.

Campo cuatro.

Carretera Cuautitlán-Teoloyucan Km. 2.5, San Sebastián Xhala
54714 Cuautitlán Izcalli, Estado de México.

Centro de asimilación tecnológica.

Av. Dr. Jorge Jiménez Cantú, INFONAVIT Norte
54729 Cuautitlán Izcalli, Estado de México.

CAPÍTULO 3

Marco Metodológico

Metodología a emplear.

En el libro “Tesis Profesional: ¡Un problema! ¡Una hipótesis! ¡Una solución!” de Gerardo Sánchez Ambriz y Marcela Ángeles Dauahare (2002), se mencionan los modelos de investigación científica, los cuales son investigación básica, aplicada, bibliográfica y mixta; para la elaboración de esta tesis se hará uso de la investigación de campo. Esta será una investigación no experimental transversal.

Para la consecución del objetivo general de la realización de esta tesis se pretende utilizar el método científico (modelo general). Éste básicamente consiste en la elaboración de las siguientes etapas:

- Primera etapa. Planteamiento del problema: planteamiento general del problema a resolver por medio de la investigación.
- Segunda etapa. Formulación de hipótesis: Propuesta que se pretende comprobar.
- Tercera etapa. Levantamiento de información: Recopilación de antecedentes.
(Utilización de la técnica de investigación de campo llamada encuesta, complementando con las técnicas documentales, recabando información de primera y segunda mano.)
- Cuarta etapa. Análisis e interpretación de datos: Tabulación análisis e interpretación de datos. (Aplicación de los programas estadísticos Rotator Survey y SPSS para revisar, procesar y organizar los datos.)
- Quinta etapa. Comprobación de la hipótesis: comprobación o desaprobación de hipótesis.

- Sexta etapa. Difusión de resultados: Presentación de resultados obtenidos con la investigación.

3.1 Planteamiento del problema

¿Es cierto que la opción de laborar en las Organizaciones del Tercer Sector no es reconocida ni valorada entre la mayoría de los estudiantes de los últimos semestres de la carrera de administración en la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán?

3.2 Objetivo general y objetivos secundarios del trabajo

Analizar la opción laboral en las Organizaciones del Tercer Sector realizando una investigación entre los estudiantes de la carrera de Administración de los semestres de séptimo, octavo y noveno en la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán.

- Realizar la investigación en cuanto al tema recabando datos por medio de encuestas.
- Mostrar el análisis de resultados proponiendo soluciones a posibles problemáticas encontradas.

3.3 Preguntas de investigación

- ¿Qué son las Organizaciones del Sector Ciudadano?

- ¿Son conocidas y tomadas en cuenta entre los estudiantes de administración de la FESC?
- ¿Es necesario promoverlas como parte del campo laboral del administrador en la FESC?
- ¿Por qué trabajar en el Tercer Sector?
- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de trabajar en el Tercer Sector?
- ¿Cuál es la diferencia de la administración de las Organizaciones del Tercer Sector con la de los demás sectores?
- ¿Se necesitan administradores en el Tercer Sector?
- ¿En la UNAM se está o se ha implementado algún tipo de fomento al compromiso social entre los estudiantes de la carrera de administración de la FESC?
- ¿Se han hecho investigaciones semejantes anteriormente? ¿Qué metodología usaron?
- ¿Pueden estos métodos adaptarse al caso propuesto?
- ¿Existe bibliografía suficiente y actualizada sobre el tema?
- ¿Qué beneficios aportará la realización de esta investigación?

3.4 Hipótesis

La opción de laborar en una Organización del Tercer Sector no es reconocida ni considerada por la mayoría de los alumnos de los semestres de séptimo, octavo y noveno de la carrera de administración en la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán.

Definición de variables en hipótesis.

VARIABLES:

Dependiente: Los alumnos de los semestres de séptimo, octavo y noveno de la carrera de Administración de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán.

Independiente: El grado de conocimiento y consideración acerca de la opción de laborar en una Organización del Tercer Sector.

Relación de datos con la hipótesis.

El procedimiento para evaluar el efecto de la variable independiente sobre la dependiente se llevará a cabo mediante la recopilación de datos de alumnos y docentes por medio de encuestas que permitan observar de los alumnos el grado de conocimiento y consideración en cuanto a la opción de laborar en las Organizaciones del Sector Ciudadano durante su formación universitaria. Posteriormente se analizarán estadísticamente los datos obtenidos haciendo uso de los programas computacionales: “Rotator Survey” y “SPSS”.

Es importante mencionar que estas encuestas utilizarán el método de escalamiento tipo Likert, lo cual ayudará a percibir de manera más clara el grado de conocimiento (alto o bajo) y dirección de la aceptación (positiva o negativa) en cuanto a la variable independiente, conociendo así, la actitud de los estudiantes ante la opción de laborar en una Organización del Tercer Sector.

3.5 Tipo de investigación

Esta será una investigación no experimental transversal, pues se realizará una recolección de datos de un evento particular en un tiempo único para describir el comportamiento de una variable y analizarla.

Esta investigación se define y se elaborará como descriptiva, esperando que en un futuro se convierta en explicativa, con la elaboración de posibles investigaciones futuras.

3.6

Instrumento de medición

El instrumento de medición que permitirá la recolección de datos para la consecución de los objetivos propuestos y proporcionará valores visibles del grado de conocimiento y consideración de cada estudiante ante la opción laboral en las Organizaciones del Tercer Sector, será una encuesta conformada por un cuestionario que como ya se mencionó, incluirá el método de escalamiento de Rensis Likert, el cual consiste en un grupo de ítems en forma de afirmaciones para medir la reacción de un individuo en determinadas categorías de una escala.

3.6.1 Encuesta

Respecto de los instrumentos de indagación a emplear para aproximarnos al conocimiento y a la medida de la actitud de solidaridad entre los alumnos y el conocimiento

de la opción laboral en el Tercer Sector entre los administradores, se utilizaron dos cuestionarios que se aplicaron a los alumnos de los últimos semestres de la carrera de administración de la FES Cuautitlán Campo 4.

Uno de ellos, el “Cuestionario para medir la actitud de solidaridad” fue elaborado por Ortega y Mínguez (1992); mientras que el cuestionario sobre el “Conocimiento de la opción laboral en el Tercer Sector entre los administradores” es de elaboración propia. Ambos cuestionarios consisten en escalas actitudinales de tipo Likert.

En el apartado de anexos se muestran dichos cuestionarios.

3.7

Muestra

Unidad de análisis: Estudiantes de la carrera de administración en la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán.

Población: Estudiantes que cursen los últimos tres semestres de la carrera de administración en el turno vespertino de la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán durante el periodo anual 2018.

Muestra: Se espera que la muestra tomada sea lo más representativa posible y que todos los estudiantes tengan la misma probabilidad para ser elegidos como participantes del estudio.

Para la obtención de la muestra del séptimo y noveno semestre se cuenta con los siguientes datos:

- Población (N)= 441
- Error máximo de aceptación (E)= 5%
- Nivel de aceptación de confianza (nc) = 95%
- Grado de confianza ($Z^{\alpha/2}$) = 1.96
- Porcentaje estimado de muestra= 50%

Con estos datos se aplicará la siguiente fórmula para determinar el tamaño de la muestra necesario al estimar la proporción de éxito de la población y al ser la población finita:

$$n = \frac{(Z^{\alpha/2})^2(N)}{(Z^{\alpha/2})^2 + (2E)^2(N-1)}$$

Sustituyendo los valores nuestra formula queda de la siguiente manera:

$$n = \frac{(1.96^2)(441)}{(1.96^2) + (2 \times .05)^2(441 - 1)}$$

El resultado obtenido a partir de la aplicación de la fórmula permite obtener el tamaño de la muestra que se usará, el cual se corrobora al usar el programa STATS® y que es el siguiente:

$$n = \frac{1694.1456}{8.2416} \quad n = 205.560$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra que utilizaremos será de doscientos seis estudiantes, redondeando el resultado obtenido.

CAPÍTULO 4

Desarrollo del análisis

4.1

Levantamiento de datos

La obtención de los alumnos que conformaran la muestra probabilística se llevará a cabo por medio del tipo estratificado, donde cada uno de los grupos de los semestres será un estrato, de los cuales se obtendrá una proporción correspondiente a un determinado número de estudiantes, elegidos de manera que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos a través de un procedimiento predeterminado.

Para la recopilación de los datos necesarios de manera correcta, se realizaron las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las fuentes de donde se obtendrán los datos?

Los datos serán proporcionados por estudiantes universitarios

- ¿En dónde se localizan tales fuentes?

En la muestra seleccionada, es decir, los estudiantes ubicados en la carrera de administración en la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán Campo 4.

- ¿A través de qué medio o método vamos a recolectar los datos?

A través del método llamado encuesta, el procedimiento que se llevará a cabo para recolectar los datos será, después de solicitar los permisos necesarios en la coordinación de la carrera de administración para aplicar la encuesta, el elegir un horario de clases único (Ej.: Lunes, Miércoles y Viernes de 5:00 a 7:00 pm), para

realizar la encuesta en diferentes grupos de los diferentes semestres y así evitar la repetición de cuestionarios de los alumnos.

- Una vez recolectados, ¿de qué forma vamos a prepararlos para que puedan analizarse y respondamos al planteamiento del problema?

Al transferir y codificar las respuestas obtenidas a una matriz de datos donde se preparan para su análisis mediante un paquete estadístico para computadora.

4.2

Captura de datos

Para la realización de la captura de datos, se utilizaron dos programas que se complementaron entre sí: uno llamado “Rotator Survey” y otro nombrado “IBM SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales en español) Statistics 21” (Desarrollado en la Universidad de Chicago y uno de los más difundidos.), ambos son programas estadísticos para el análisis de encuestas que proporcionan diversas funciones para la presentación de los resultados obtenidos por dichas encuestas.

4.3

Análisis de resultados

Tablas de frecuencia y gráficos de barra por pregunta:

Tabla 3. Frecuencia del reactivo: El campo laboral de un administrador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente desconocido	1	.5	.5	.5
Desconocido	3	1.5	1.5	1.9
Válidos Parcialmente conocido	23	11.2	11.2	13.1
Conocido	90	43.7	43.7	56.8
Absolutamente conocido	89	43.2	43.2	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que es conocido o absolutamente conocido, en más del ochenta por ciento de la población estudiantil, el campo laboral de un administrador; sin embargo, un representativo poco más del diez por ciento le es solo parcialmente conocido.

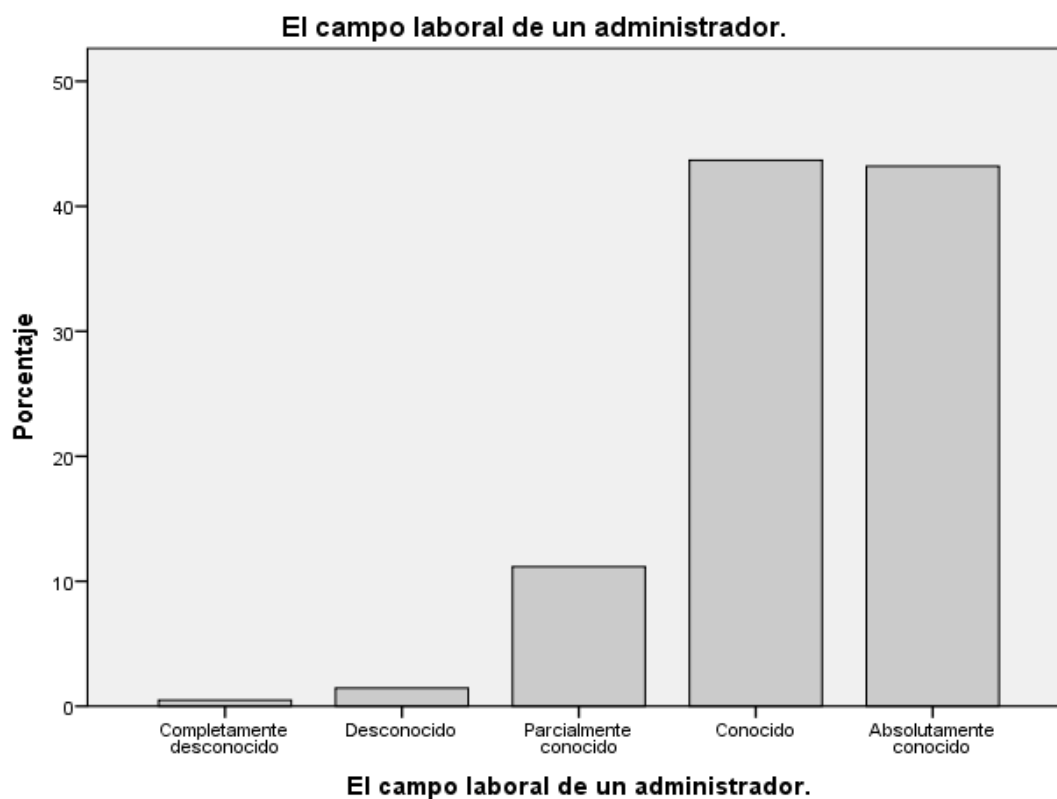


Figura 10. El campo laboral de un administrador. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Frecuencia del reactivo: Definición del Tercer Sector.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente desconocido	31	15.0	15.0	15.0
Desconocido	33	16.0	16.0	31.1
Válidos Parcialmente conocido	49	23.8	23.8	54.9
Conocido	58	28.2	28.2	83.0
Absolutamente conocido	35	17.0	17.0	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Un considerable treinta y un por ciento de la población estudiantil de los últimos semestres de la carrera de administración, no conoce la definición de Tercer Sector, mientras que al casi veinticuatro por ciento le es medianamente conocido. Finalmente a menos de la mitad de la población le resulta conocido su significado.

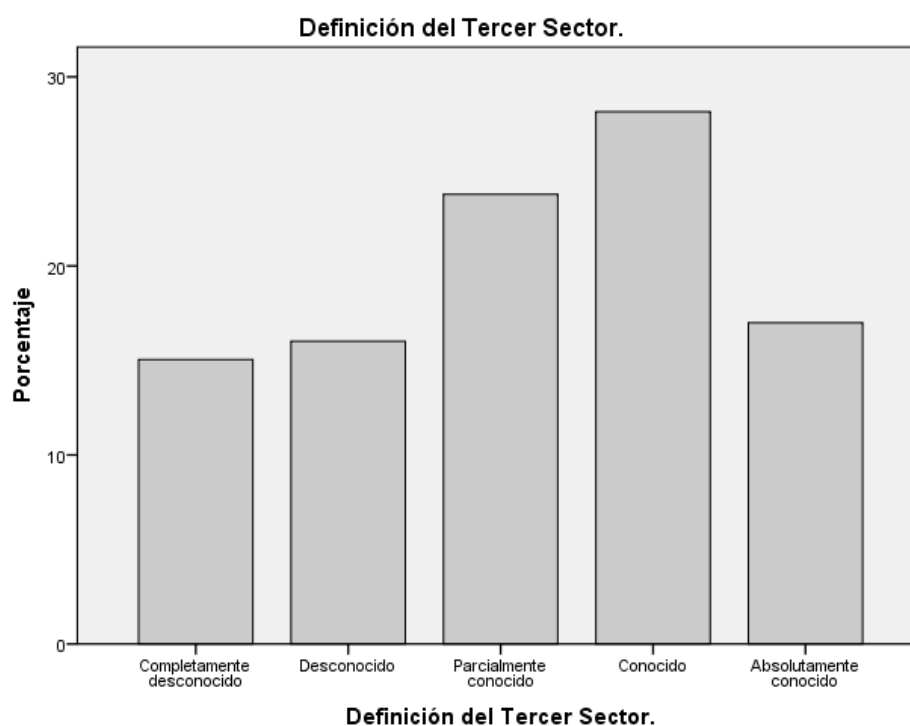


Figura 11. Definición del Tercer Sector. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Frecuencia del reactivo: Definición de Organizaciones Sin Fines de Lucro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sin responder	1	.5	.5
	Completamente desconocido	2	1.0	1.5
	Desconocido	6	2.9	2.9
	Parcialmente conocido	20	9.7	9.7
	Conocido	69	33.5	47.6
	Absolutamente conocido	108	52.4	100.0
	Total	206	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Hablando del concepto de Organización Sin Fines de Lucro, se notó que la gran mayoría conoce e identifica su significado, el 9.7 por ciento le es parcialmente conocido y solo al 3.9 por ciento le pareció desconocido



Figura 12. Definición de las OSFL. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5. Frecuencia del reactivo: OSFL para trabajar en México.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sin responder	3	1.5	1.5
	Completamente desconocido	7	3.4	4.9
	Desconocido	36	17.5	22.3
	Parcialmente conocido	51	24.8	47.1
	Conocido	70	34.0	81.1
	Absolutamente conocido	39	18.9	100.0
	Total	206	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

A un significativo 20.9 por ciento de la población estudiada le resultaron desconocidas las Organizaciones No Lucrativas para laborar dentro de México, a un 24.8 por ciento le fueron parcialmente conocidas y a un 52 por ciento si le parecieron conocidas las mismas.



Figura 13. OSFL para trabajar en México. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6. Frecuencia del reactivo: Tipos de Organizaciones Sin Fines de Lucro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sin responder	7	3.4	3.4
	Completamente desconocido	11	5.3	8.7
	Desconocido	43	20.9	29.6
	Parcialmente conocido	66	32.0	61.7
	Conocido	59	28.6	90.3
	Absolutamente conocido	20	9.7	100.0
	Total	206	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que a poco más de la cuarta parte de los estudiantes le es desconocido los tipos de Organizaciones Sin Fines de Lucro, a casi la tercera parte le fueron parcialmente conocidos mientras que un 37% si los sabía.



Figura 14. Tipos de OSFL. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Frecuencia del reactivo: Cinco ventajas de laborar en una OSFL.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente desconocido	38	18.4	18.4	18.4
Desconocido	52	25.2	25.2	43.7
Válidos Parcialmente conocido	73	35.4	35.4	79.1
Conocido	35	17.0	17.0	96.1
Absolutamente conocido	8	3.9	3.9	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

El resultado de la encuesta en esta pregunta fue de 18.4% para los que completamente las desconocían, el 25.2% para los que solo las desconocían, el 35.4% para los que parcialmente las conocen, el 17% para los que si las conocen y tan solo un 3.9% para los que absolutamente conocen las ventajas de laborar en una Organización Sin Fines de Lucro.



Figura 15. Cinco ventajas de laborar en una OSFL. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Frecuencia del reactivo: Cinco desventajas de laborar en una OSFL.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente desconocido	40	19.4	19.4	19.4
Desconocido	52	25.2	25.2	44.7
Válidos Parcialmente conocido	71	34.5	34.5	79.1
Conocido	32	15.5	15.5	94.7
Absolutamente conocido	11	5.3	5.3	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Fue interesante que los resultados en la pregunta acerca del conocimiento de cinco desventajas de laborar en una Organización Sin Fines de Lucro fueran muy parecidos a la pregunta acerca de sus ventajas, por lo que se considera que los alumnos no tienen una inclinación hacia ningún extremo, solo tienen desconocimiento completo o parcial en su mayoría de esa área laboral.



Figura 16. Cinco desventajas de laborar en una OSFL. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. Frecuencia del reactivo: La forma de laborar de un administrador en una Organización Sin Fines de Lucro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente desconocido	29	14.1	14.1	14.1
Desconocido	44	21.4	21.4	35.4
Válidos Parcialmente conocido	77	37.4	37.4	72.8
Conocido	46	22.3	22.3	95.1
Absolutamente conocido	10	4.9	4.9	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Sólo la cuarta parte de los estudiantes cuestionados, les fue conocida o muy conocida la forma en que un administrador labora en una de estas Organizaciones mientras que al casi 40% le fue parcialmente conocida y al 35.5 % les resulto desconocida simplemente o completamente.



Figura 17. La forma de laborar de un administrador en una OSFL. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10. Frecuencia del reactivo: Cinco diferencias entre las Organizaciones Con Fines de Lucro y las Organizaciones Sin Fines de Lucro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente desconocido	7	3.4	3.4	3.4
Desconocido	27	13.1	13.1	16.5
Válidos Parcialmente conocido	60	29.1	29.1	45.6
Conocido	77	37.4	37.4	83.0
Absolutamente conocido	35	17.0	17.0	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

A un escaso 16.5% le fue completamente o simplemente desconocidas estas cinco diferencias, a un casi 30% le resultaron parcialmente conocidas y finalmente a un 54.4% les parecieron conocidas o absolutamente conocidas.

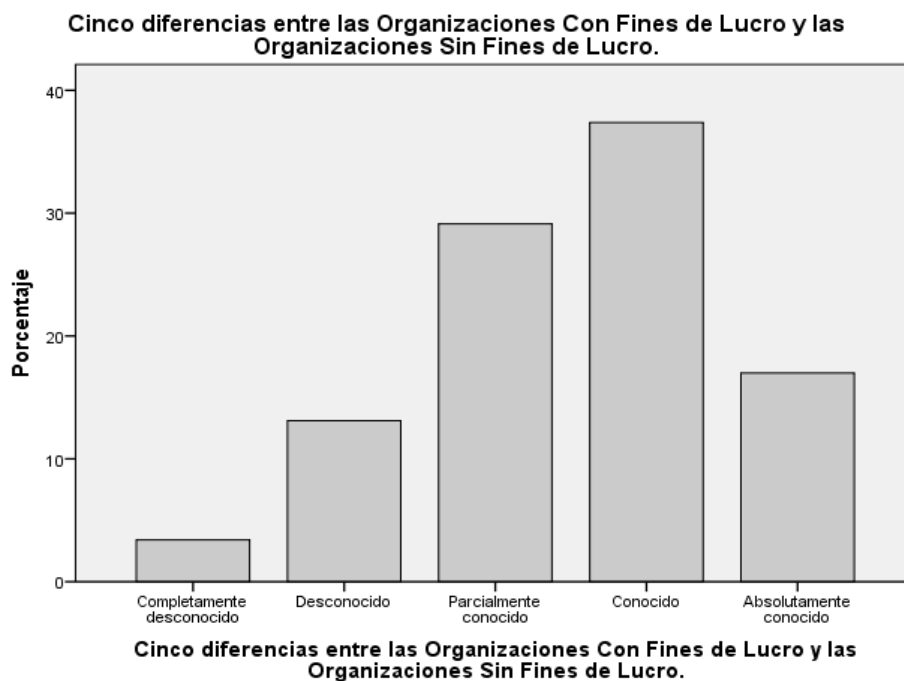


Figura 18. Cinco diferencias entre las Organizaciones Con Fines de Lucro y las OSFL. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11 Frecuencia del reactivo: La opción de laborar en una Organización del Tercer Sector.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sin responder	3	1.5	1.5	1.5
Completamente desconocido	37	18.0	18.0	19.4
Desconocido	45	21.8	21.8	41.3
Válidos Parcialmente conocido	48	23.3	23.3	64.6
Conocido	50	24.3	24.3	88.8
Absolutamente conocido	23	11.2	11.2	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

La pregunta definitiva para saber que tanto consideran los alumnos que tienen o no conocimiento de la opción laboral en el Tercer Sector, arrojó los siguientes resultados: más de la tercera parte respondieron que les parecía completamente desconocida o solo desconocida con un 39.8% combinando ambas categorías, un 23.3% les resultó parcialmente conocida y por último un 35.5% entre los que la conocían solamente o absolutamente seguros de conocerla, resultado que fue menor al de los que no la conocían.



Figura 19. La opción de laborar en una Organización del Tercer Sector. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12. Frecuencia del reactivo: Cinco diferencias de la administración de las Organizaciones del Tercer Sector con la de los demás sectores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente desconocido	38	18.4	18.4	18.4
Desconocido	44	21.4	21.4	39.8
Válidos Parcialmente conocido	69	33.5	33.5	73.3
Conocido	39	18.9	18.9	92.2
Absolutamente conocido	16	7.8	7.8	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Acumulando un 39.8% entre los que las desconocían y los que las desconocían completamente, casi dos quintas partes no saben cinco diferencias en la administración entre el Tercer Sector y los otros dos; por otro lado, un 33.5% les son parcialmente conocidas, y una cuarta parte dicen conocerlas con el 26.7%.



Figura 20. Diferencias en la administración en el Tercer Sector y los demás sectores. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13. Frecuencia del reactivo: El papel del administrador en las Organizaciones del Tercer Sector.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente desconocido	33	16.0	16.0	16.0
Desconocido	46	22.3	22.3	38.3
Válidos Parcialmente conocido	65	31.6	31.6	69.9
Conocido	42	20.4	20.4	90.3
Absolutamente conocido	20	9.7	9.7	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Parecida a la pregunta ocho de este instrumento de medición, los resultados que arrojó el análisis fueron: un 38.3% para los que lo desconocían, 31.6% para los que parcialmente lo conocían y 30.1% para los que sí lo conocían. Dichos resultados variaron un poco, dando a notar que los alumnos desconocen que los términos usados en ambas preguntas pueden usarse como sinónimos.



Figura 21. El papel del administrador en las Organizaciones del Tercer Sector. Fuente: Elaboración propia.

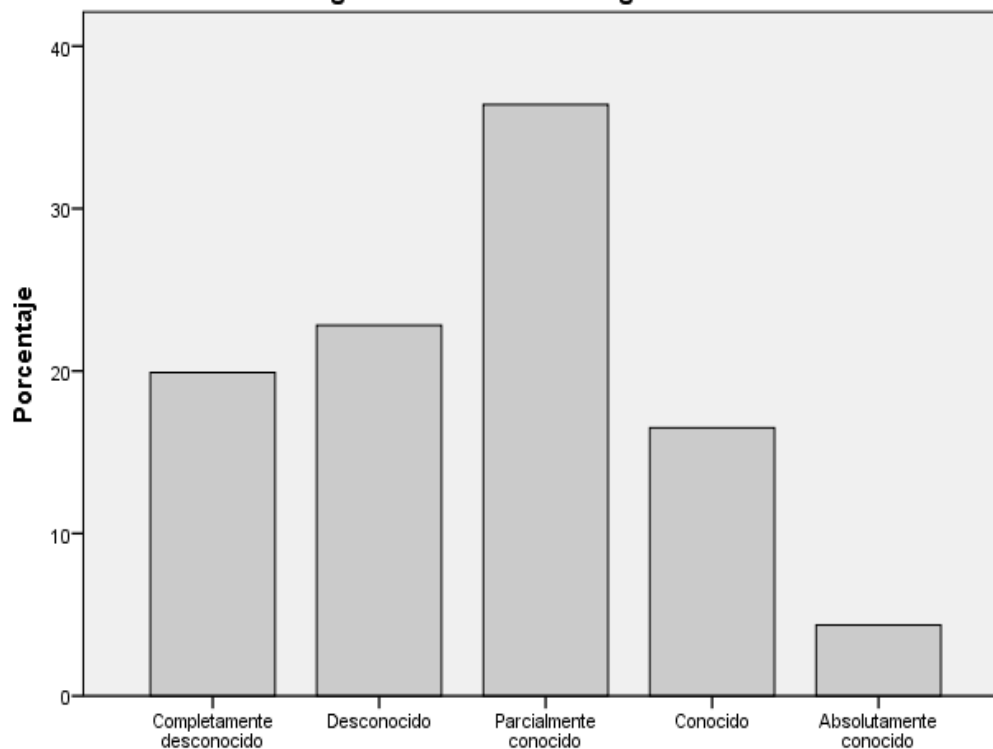
Tabla 14. Frecuencia del reactivo: Como es la estructura organizacional de una Organización del Tercer Sector.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente desconocido	41	19.9	19.9	19.9
Desconocido	47	22.8	22.8	42.7
Válidos Parcialmente conocido	75	36.4	36.4	79.1
Conocido	34	16.5	16.5	95.6
Absolutamente conocido	9	4.4	4.4	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Una quinta parte de los estudiantes dijo conocer la estructura de estas Organizaciones, mientras que un 36.4% solo parcialmente y de los que la desconocían se abarcaron dos quintas partes prácticamente, doblando la cifra de los que si la conocían.

Como es la estructura organizacional de una Organización del Tercer Sector.



Como es la estructura organizacional de una Organización del Tercer Sector.

Figura 22. Estructura organizacional en una Organización del Tercer Sector. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15. Frecuencia del reactivo: La cultura organizacional de una Organización del Tercer Sector.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente desconocido	38	18.4	18.4	18.4
Desconocido	51	24.8	24.8	43.2
Válidos Parcialmente conocido	70	34.0	34.0	77.2
Conocido	29	14.1	14.1	91.3
Absolutamente conocido	18	8.7	8.7	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma los resultados de este inciso fueron similares a los de la pregunta anterior con un 43.2% de los que desconocen su cultura organizacional, un 34% de los que parcialmente la conocen y un 22.8% de los que sí la conocen.



Figura 23. Cultura organizacional en el Tercer Sector. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16. Frecuencia del reactivo: El clima organizacional de una Organización del Tercer Sector.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Sin responder	1	.5	.5	.5
Completamente desconocido	37	18.0	18.0	18.4
Desconocido	47	22.8	22.8	41.3
Parcialmente conocido	71	34.5	34.5	75.7
Conocido	36	17.5	17.5	93.2
Absolutamente conocido	14	6.8	6.8	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Se da a notar que la mayoría de los estudiantes desconocen su clima organizacional con un 40.8% acumulado, un 34.5% de los que medianamente la conocen y un 24.3%, o prácticamente una cuarta parte, de los que sí la conocen.



Figura 24. Clima organizacional en el Tercer Sector. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17. Frecuencia del reactivo: Requisitos para entrar a laborar en una OSFL.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Completamente desconocido	49	23.8	23.8
	Desconocido	65	31.6	55.3
	Parcialmente conocido	60	29.1	84.5
	Conocido	20	9.7	94.2
	Absolutamente conocido	12	5.8	100.0
	Total	206	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia.

De los requisitos para laborar en una Organización de este tipo poco más de la mitad de los encuestados los desconocen, prácticamente un 30% los conocen parcialmente y un escaso 15% sí los saben.



Figura 25. Requisitos para entrar a laborar en una OSFL. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18. Estadísticos descriptivos del cuestionario: Conocimiento de la opción laboral en el Tercer Sector entre los administradores.

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desv. típ.
El campo laboral de un administrador.	206	4	1	5	881	4.28	.756
Definición del Tercer Sector.	206	4	1	5	651	3.16	1.306
Definición de Organizaciones Sin Fines de Lucro.	205	4	1	5	890	4.34	.846
Organizaciones Sin Fines de Lucro para trabajar en México.	203	4	1	5	707	3.48	1.096
Tipos de Organizaciones Sin Fines de Lucro.	199	4	1	5	631	3.17	1.055
Cinco ventajas de laborar en una Organización Sin Fines de Lucro.	206	4	1	5	541	2.63	1.087
Cinco desventajas de laborar en una Organización Sin Fines de Lucro.	206	4	1	5	540	2.62	1.123
La forma de laborar de un administrador en una Organización Sin Fines de Lucro.	206	4	1	5	582	2.83	1.081
Cinco diferencias entre las Organizaciones Con Fines de Lucro y las Organizaciones Sin Fines de Lucro.	206	4	1	5	724	3.51	1.030
La opción de laborar en una Organización del Tercer Sector.	203	4	1	5	586	2.89	1.283

Cinco diferencias de la administración de las Organizaciones del Tercer Sector con la de los demás sectores.	206	4	1	5	569	2.76	1.184
El papel del administrador en las Organizaciones del Tercer Sector.	206	4	1	5	588	2.85	1.201
Como es la estructura organizacional de una Organización del Tercer Sector.	206	4	1	5	541	2.63	1.109
La cultura organizacional de una Organización del Tercer Sector.	206	4	1	5	556	2.70	1.180
El clima organizacional de una Organización del Tercer Sector.	205	4	1	5	558	2.72	1.153
Requisitos para entrar a laborar en una Organización Sin Fines de Lucro.	206	4	1	5	499	2.42	1.127

Fuente: Elaboración propia.

Con las sumatorias observadas en este cuadro podemos ver que los alumnos obtuvieron mayor puntaje, en cuanto a su nivel de conocimiento, en la pregunta acerca de la definición de las Organizaciones Sin Fines de Lucro y por otro lado donde su puntaje fue menor fue en el cuestionamiento acerca de los requisitos para entrar a laborar en una Organización de ese tipo.

El rango resultante para esta investigación varió de 1 a 5. Además se puede observar que doce de los dieciséis ítems tienen una media redondeada de tres, lo que significa que en

promedio las respuestas a estas preguntas en su mayoría fueron parcialmente conocidas respecto a los cuestionamientos. Por último, la desviación estándar en su mayoría fue de alrededor de uno.

A continuación, se muestra la tabla y la gráfica de frecuencias que se obtuvo de los valores en el análisis final:

Tabla 19. Frecuencia de respuestas en cada nivel de conocimiento.

VALOR	5	4	3	2	1	0	SUMA
TOTALES	467	786	948	641	439	15	3296

Fuente: Elaboración propia.

Recordando que 5 representa el mayor conocimiento y 1 el desconocimiento completo, se registraron 3296 respuestas dentro del instrumento de medición aplicado, donde la mayoría se dieron dentro de la categoría “Parcialmente conocido”.

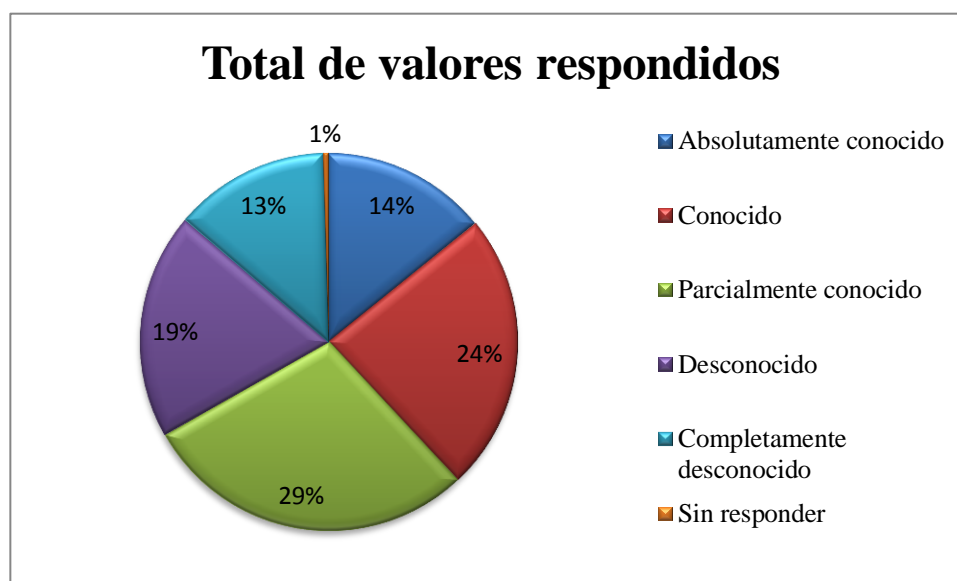


Figura 26. Respuestas en cada nivel de conocimiento. Fuente: Elaboración propia.

Simplificándolo un poco más tenemos la siguiente tabla y gráfico:

Tabla 20. Resumen de tabla de frecuencia de respuestas en cada nivel de conocimiento.

VALOR	Conocido y absolutamente conocido	Parcialmente conocido	Desconocido y completamente desconocido	SUMA
TOTALES	1253	948	1080	3281

Fuente: Elaboración propia.

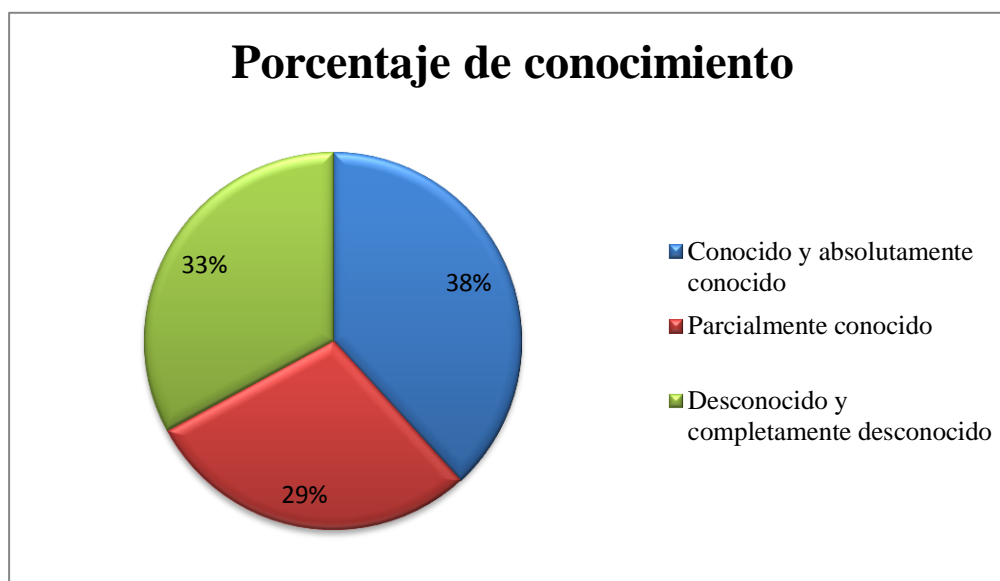


Figura 27. Porcentaje de conocimiento. Fuente: Elaboración propia.

En esta grafica podemos observar que la mayoría de las respuestas de los alumnos estuvieron entre las categorías “conocido” y “absolutamente conocido” en un 38% con una diferencia pequeña con el 33% de las categorías “desconocido” y “completamente desconocido”.

¿Las respuestas a los ítems del instrumento son coherentes?

Para responder a esta pregunta se utilizó uno de los estadísticos de fiabilidad del programa SPSS, que también es una medida de consistencia interna: El Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.896	16

Tabla 21. Estadísticos de fiabilidad: Alfa de Cronbach.

	Media de la escala si se elimina el elemento	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
El campo laboral de un administrador.	44.48	.901
Definición del Tercer Sector.	45.60	.892
Definición de Organizaciones Sin Fines de Lucro.	44.44	.902
Organizaciones Sin Fines de Lucro para trabajar en México.	45.33	.897
Tipos de Organizaciones Sin Fines de Lucro.	45.69	.896
Cinco ventajas de laborar en una Organización Sin Fines de Lucro.	46.13	.887
Cinco desventajas de laborar en una Organización Sin Fines de Lucro.	46.14	.888
La forma de laborar de un administrador en una Organización Sin Fines de Lucro.	45.93	.890
Cinco diferencias entre las Organizaciones Con Fines de Lucro y las Organizaciones Sin Fines de Lucro.	45.24	.894
La opción de laborar en una Organización del Tercer Sector.	45.91	.885

Cinco diferencias de la administración de las Organizaciones del Tercer Sector con la de los demás sectores.	46.00	.883
El papel del administrador en las Organizaciones del Tercer Sector.	45.90	.882
Como es la estructura organizacional de una Organización del Tercer Sector.	46.13	.884
La cultura organizacional de una Organización del Tercer Sector.	46.06	.884
El clima organizacional de una Organización del Tercer Sector.	46.05	.883
Requisitos para entrar a laborar en una Organización Sin Fines de Lucro.	46.33	.889

Fuente: Elaboración propia.

El análisis dio como resultado un coeficiente de 896, resultado que es aceptable pues se acerca lo suficiente a 1, que representa al máximo de confiabilidad.

En el análisis “estadístico total-elemento” se aprecia que el “Alfa de Cronbach si se elimina el elemento” no varía demasiado por lo que no es necesario eliminar ítems del cuestionario que lo pudieran afectar, pues todos tienen un nivel aceptable de confiabilidad.

4.4

Validación o rechazo de la hipótesis

A continuación tenemos una tabla donde se muestra ahora, que la cantidad de alumnos que en sus cuestionarios tuvieron un resultado en el que tuvieron más respuestas clasificadas como “conocido” y ”absolutamente conocido”, son por muy poco, menores a los alumnos

que en sus resultados tuvieron mayoría de respuestas “desconocido” o “completamente desconocido”.

Tabla 22. Mayoría y minoría en los resultados de los alumnos			
	Absolutamente conocido y conocido	Parcialmente conocido	Desconocido y completamente desconocido
Mayor al 50% en los resultados	53	23	58
Menor al 50% en los resultados	153	183	148
Total	206	206	206

Fuente: Elaboración propia.

Graficándolo tenemos los siguientes porcentajes:

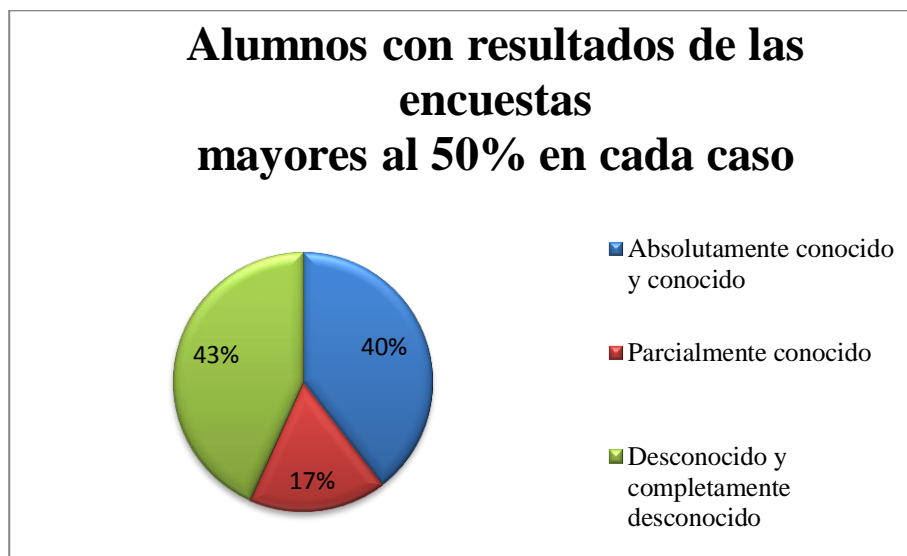


Figura 28. Alumnos con resultados de las encuestas mayores al 50% en cada caso. Fuente: Elaboración propia.

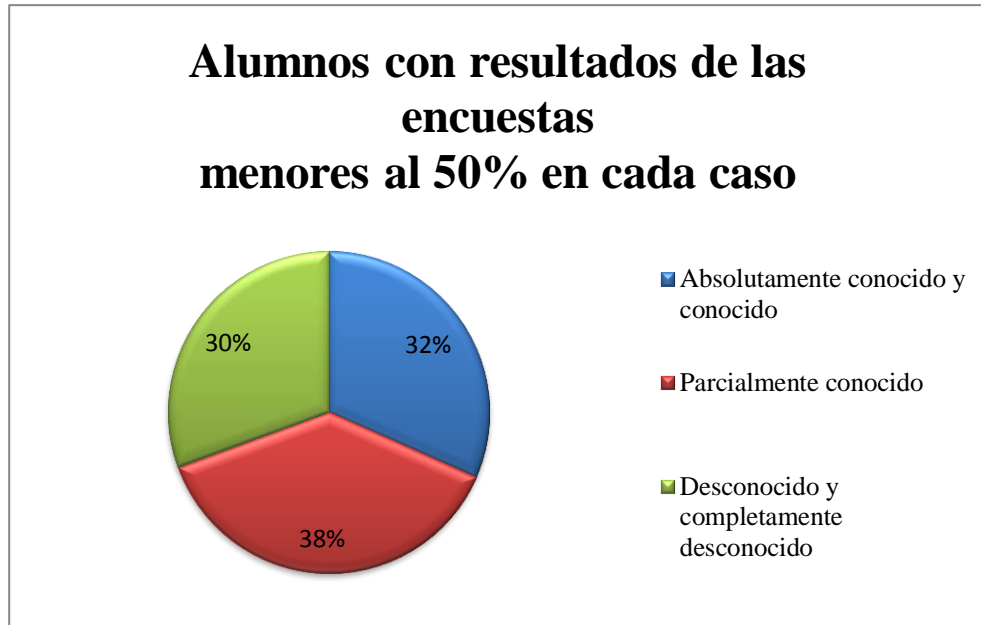


Figura 29. Alumnos con resultados de las encuestas menores al 50% en cada caso. Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto con los resultados obtenidos se valida la hipótesis de que:

“La opción de laborar en una Organización del Tercer Sector no es reconocida ni considerada por la mayoría de los alumnos de los semestres de séptimo, octavo y noveno de la carrera de administración en la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán.”

CONCLUSIONES

Las Organizaciones del Sector Ciudadano se refieren a las Organizaciones del llamado Tercer Sector o Sin Fines de Lucro; son todas aquellas Instituciones que atacan problemas sociales mediante un formato de negocio, aún sin estar estructuradas jurídicamente como entidades con ánimo de lucro. Con la investigación realizada se puede decir que son conocidas por el cuarenta por ciento de los estudiantes de Administración de los últimos semestres de la FES Cuautitlán; por lo tanto se considera necesario promoverlas como parte del campo laboral del administrador en la universidad.

¿Por qué trabajar en el Tercer Sector? El autor Giomi (2006), responde de la siguiente forma: “El Tercer Sector bien puede ofrecer una satisfactoria vida laboral para sus empleados no solo en las funciones a realizar, sino en las condiciones internas de trabajo dentro de la Organización, por ejemplo: el realizar una tarea acorde a la realización personal, alternativas de crecimiento, oportunidades de participar, salario adecuado, reconocimiento, buen clima de trabajo, y sobre todo, ver concretado el objetivo trazado por la misión de la Organización”

Las ventajas de laborar en este sector son más que las desventajas, aunque cada individuo podría darle más valor a ciertos aspectos como el financiero, por ejemplo.

La diferencia de la administración de las Organizaciones del Tercer Sector con los demás sectores a simple vista no es tan reconocible, pues sus procesos administrativos son similares en su mayoría. Debido a la trascendencia e impacto social de las Organizaciones del Tercer Sector se necesitan administradores excelentes que laboren en ellas, pues ellas,

están en desarrollo y expansión en un entorno cada vez más dinámico, aunque incierto, complejo y altamente competitivo.

La búsqueda de un alto compromiso social y actitud de servicio entre los estudiantes de la FESC es una de las problemáticas y necesidades encontradas en el plan de desarrollo del 2017 de la Facultad, lo que a mi perspectiva es bueno, ya que al haber identificado tal necesidad solo resta el aplicar medidas para lograr dicho objetivo, tales como agregar contenido referente al tema a los programas de las asignaturas impartidas por la universidad e inclusive agregar una asignatura que abarque los temas referentes a las Organizaciones del Tercer Sector al plan de estudios; así como implementar programas y campañas de fomento de valores, compromiso social y concientización para los estudiantes.

Anteriormente se han hecho investigaciones semejantes respecto al tema del Tercer Sector, más no se conformaron como estudios cuantitativos de cuestionamientos aplicados a la actualidad de los estudiantes como lo fue este estudio, ni se formularon desde la perspectiva planteada en esta tesis. A pesar de esto, durante la realización de la presente investigación no se encontró que hubiera suficiente bibliografía actual y numerosa para cada uno de los puntos abarcados en el índice.

La realización de esta investigación aportará como beneficio ser de apoyo a futuras investigaciones e incluso servir de guía para la toma de decisiones, así como concientizar un poco de la situación actual en que se encuentran los estudiantes respecto al conocimiento de las Organizaciones del Tercer Sector.

El objetivo principal de “analizar la opción laboral en las Organizaciones del Tercer Sector realizando una investigación entre los estudiantes de la carrera de Administración de

los semestres de séptimo, octavo y noveno en la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán” finalmente fue cumplido, así como los secundarios, pues con la realización de esta investigación se pudieron recabar todos los datos necesarios a través de encuestas para comprobar y validar la hipótesis planteada, y asimismo, mostrar el análisis de los resultados para consecuentemente proponer posibles soluciones a la problemática encontrada.

Generalizando los resultados, la mayoría de los estudiantes (43%) obtuvieron en sus cuestionarios más respuestas de desconocimiento del tema; mientras que el 40% de los alumnos obtuvieron en sus cuestionarios más respuestas que afirmaban su conocimiento del tema, el resto de los estudiantes (17%) tuvieron en su mayoría respuestas de parcial conocimiento de las Organizaciones del Tercer Sector y su forma de laborar.

De esta manera podemos observar que por una diferencia pequeña del tres por ciento, son más los resultados de desconocimiento que de conocimiento del Tercer Sector como alternativa de trabajo entre los estudiantes de los últimos semestres durante el año 2018. Por lo tanto, se valida la hipótesis de que “La opción de laborar en una Organización del Tercer Sector no es reconocida ni considerada por la mayoría de los alumnos de los semestres de séptimo, octavo y noveno de la carrera de Administración en la Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán”.

A pesar de que hubo más respuestas clasificadas como “conocido” o “absolutamente conocido”, éstas no fueron suficientes para demostrar que existía mayor dominio del tema, pues analizando cada cuestionario individualmente, se encontró que más del 50% de sus resultados eran en su mayoría (43%) de desconocimiento. El hecho de que hubiera más respuestas de conocimiento se podría explicar, debido a que en los cuestionarios en los que

fueron mayores éstos resultados (40%) en realidad tuvieron elevados porcentajes de conocimiento y por lo tanto mayores respuestas indicadas así.

Para futuras investigaciones acerca del tema, se sugiere incluir preguntas un poco más específicas, por ejemplo, si alguna vez se les ha enseñado acerca de las Organizaciones del Tercer Sector, o si tuvieron alguna materia relacionada con el tema, o se les animó a laborar en este tipo de Instituciones dándoles a conocer sus características y ventajas, o si trabajaron en alguna de estas Instituciones, el cómo fue su experiencia, ya sea positiva o negativa y por qué, así como incluir temas en cuanto a conciencia social y nivel en los valores de los estudiantes para una mayor profundización de la investigación.

Otra recomendación que es posible realizar sería la de invitar a las Organizaciones pertenecientes al Tercer Sector a las bolsas de trabajo impartidas por la Facultad, para que oferten sus puestos entre los estudiantes de Administración, además de invitar ponentes pertenecientes a dicho sector a dar pláticas y conferencias que aumenten el conocimiento de los estudiantes y su interés por Organizaciones y causas sociales en los que trabajar.

Si continúa el desconocimiento de este tema entre los estudiantes de la carrera de Administración sus posibilidades de trabajar en este sector serán muy limitadas, mientras que si se promueve el conocimiento de dicha área se tendrán administradores con una mayor posibilidad de hacer cambios sociales positivos y perdurables en nuestra sociedad tan necesitada de valores y emprendedores sociales.

ANEXOS

Anexo A: Clasificación de las Organizaciones No Lucrativas.

Tabla 23. Clasificación de las Organizaciones No Lucrativas.

ICNPO	MÉXICO
1) Cultura y recreación	1) Organizaciones religiosas
2) Educación	2) Sindicatos
3) Salud	3) Fundaciones
4) Servicios sociales	4) De promoción y desarrollo
5) Medio ambiente	5) Dedicadas a educación, capacitación e investigación
6) Desarrollo comunitario	6) Del medio ambiente
7) Defensa de derechos y política	7) Dedicadas a la defensa de acción ciudadana, justicia social, derechos humanos
8) Fundaciones financieras	8) Asociaciones de mujeres y de jóvenes o estudiantes
9) Organizaciones internacionales	9) 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	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)

Fuente: OECD, 2003.

Anexo B: Organigrama de una asociación mutualista.

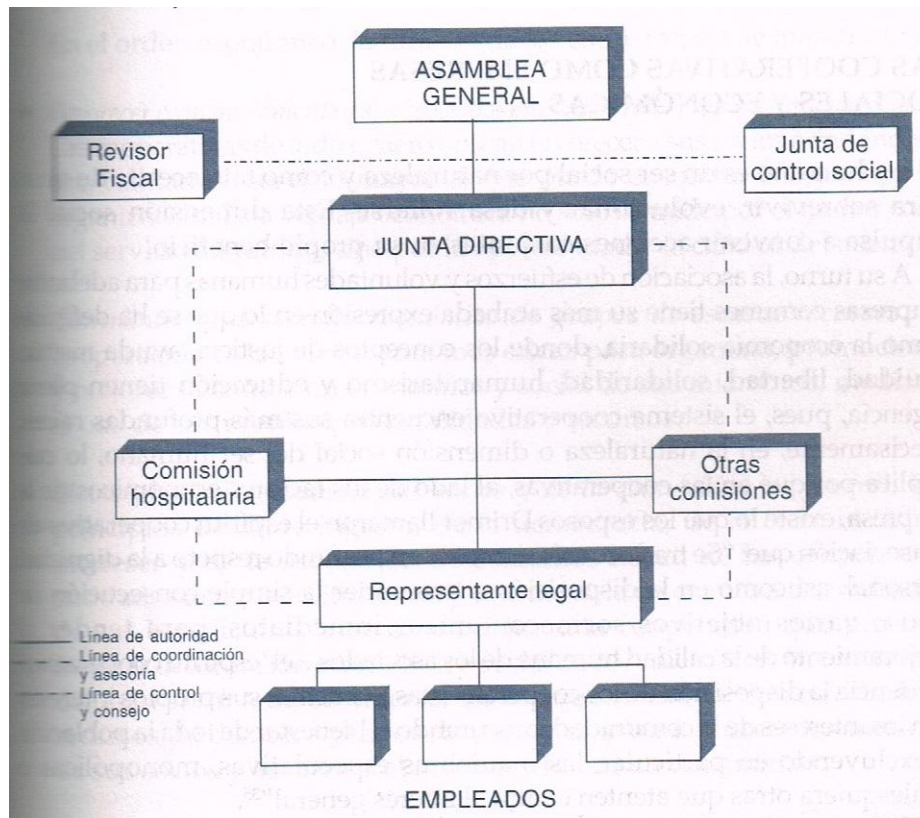


Figura 30. Organigrama de una asociación mutualista. Fuente: Pineda, 2000.

Anexo C: Factores potenciadores y limitadores del Vínculo.

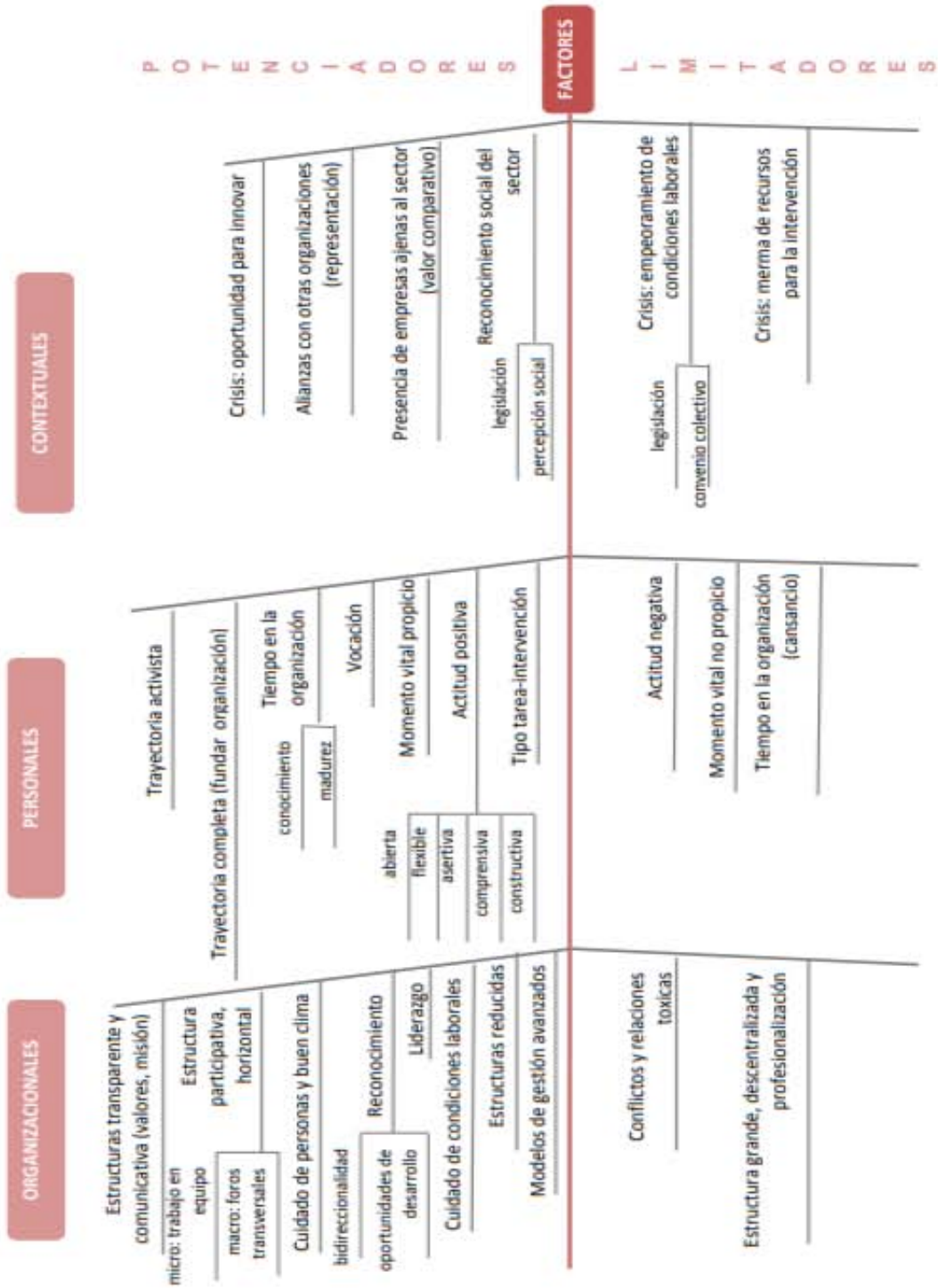


Figura 31. Factores potenciadores y limitadores del Vínculo. Fuente: plataformavoluntariado.org

Anexo D: Cuestionario: Conocimiento de la opción laboral en el Tercer Sector entre los administradores.

A continuación te presentamos unos conceptos y definiciones. Se trata de que tú expreses si los conoces absolutamente, o solo te son conocidos, o parcialmente conocidos, así como si te son solo desconocidos o completamente desconocidos. Confiamos en que tus respuestas sean lo más ajustadas a la verdad.

Para ayudarte en tus contestaciones, debes seguir los siguientes pasos:

Lee despacio cada frase e intenta comprender su significado.

Cuando comprendas su significado, reflexiona sobre lo que **tú** conoces de verdad acerca de ellas.

-Si es **absolutamente conocido**, rodea con un círculo el número 5, que está a la derecha de la página.

-Si es **conocido**, rodea el número 4.

-Si es **parcialmente conocido**, rodea el número 3.

-Si es **desconocido**, rodea el número 2.

-Si es **completamente desconocido**, rodea el número 1.

Te agradecemos sinceramente la colaboración que nos prestas.

N	ITEM	PUNTUACIÓN				
1	<i>El campo laboral de un administrador.</i>	1	2	3	4	5
2	<i>Definición del Tercer Sector.</i>	1	2	3	4	5
3	<i>Definición de Organizaciones Sin Fines de Lucro.</i>	1	2	3	4	5
4	<i>Organizaciones Sin Fines de Lucro para trabajar en México.</i>	1	2	3	4	5
5	<i>Tipos de Organizaciones Sin Fines de Lucro.</i>	1	2	3	4	5
6	<i>Cinco ventajas de laborar en una Organización Sin Fines de Lucro.</i>	1	2	3	4	5
7	<i>Cinco desventajas de laborar en una Organización Sin Fines de Lucro.</i>	1	2	3	4	5
8	<i>La forma de laborar de un administrador en una Organización Sin Fines de Lucro.</i>	1	2	3	4	5
9	<i>Cinco diferencias entre las Organizaciones Con Fines de Lucro y las Organizaciones Sin Fines de Lucro.</i>	1	2	3	4	5
10	<i>La opción de laborar en una Organización del Tercer Sector.</i>	1	2	3	4	5
11	<i>Cinco diferencias de la administración de las Organizaciones del Tercer Sector con la de los demás sectores.</i>	1	2	3	4	5
12	<i>El papel del administrador en las Organizaciones del Tercer Sector.</i>	1	2	3	4	5
13	<i>Como es la estructura organizacional de una Organización del Tercer Sector.</i>	1	2	3	4	5
14	<i>La cultura organizacional de una Organización del Tercer Sector.</i>	1	2	3	4	5
15	<i>El clima organizacional de una Organización del Tercer Sector.</i>	1	2	3	4	5
16	<i>Requisitos para entrar a laborar en una Organización Sin Fines de Lucro.</i>	1	2	3	4	5
17	<i>Perfil laboral de un administrador para comenzar a trabajar en una Organización Sin Fines de Lucro.</i>	1	2	3	4	5
18	<i>La satisfacción de laborar en una Organización del Tercer Sector.</i>	1	2	3	4	5

Tabla 24. Cuestionario: Conocimiento de la opción laboral en el Tercer Sector entre los administradores Fuente: Elaboración propia.

Anexo E: Cuestionario Actitud de Solidaridad (CAS).

A continuación te presentamos unas afirmaciones sobre la solidaridad. Se trata de que tú expreses si estás de acuerdo, en desacuerdo o indiferente ante tales afirmaciones. Confiamos en que tus respuestas sean lo más ajustadas a lo que tú piensas de verdad.

Para ayudarte en tus contestaciones, debes seguir los siguientes pasos:

Lee despacio cada frase e intenta comprender su significado.

Cuando comprendas su significado, reflexiona sobre lo que **tú** opinas de verdad.

Si estás **muy de acuerdo** con la frase leída, rodea con un círculo el número 5, que está a la derecha de la página.

Si estás solo **de acuerdo**, rodea el número 4.

Si **no tienes aún una opinión** definida respecto al contenido de la frase, rodea el número 3.

Si **no estás de acuerdo**, rodea el número 2.

Si estás **muy en desacuerdo**, rodea el número 1.

Te agradecemos sinceramente la colaboración que nos prestas.

N	ITEM	PUNTUACIÓN				
1 (P)	<i>Me agrada prestar a los demás mis cosas de clase (apuntes, libros, trabajos, etc.) aunque no sean mis amigos.</i>	1	2	3	4	5
2 (P)	<i>Estaría dispuesto a ayudar a los demás en sus problemas o dificultades, no solo cuando se trate de mis amigos.</i>	1	2	3	4	5
3 (P)	<i>Solucionar los problemas de los demás es una responsabilidad de los gobernantes y de las personas mayores, no de los jóvenes.</i>	1	2	3	4	5
4 (N)	<i>No creo que sirva de mucho preocuparse de los demás.</i>	1	2	3	4	5
5 (P)	<i>El problema de cualquier compañero, sea o no mi amigo, lo considero como problema mío.</i>	1	2	3	4	5
6 (N)	<i>Procuro relacionarme sólo con aquellos compañeros que más me pueden ayudar en mis estudios.</i>	1	2	3	4	5
7 (N)	<i>Sólo los profesores son los responsables del funcionamiento de la clase.</i>	1	2	3	4	5
8 (N)	<i>En mi vida no encuentro nada importante que deba compartir con los demás.</i>	1	2	3	4	5
9 (P)	<i>Estaría dispuesto a hacer trabajos de clase con compañeros de peores notas que las mías, si con ello les puedo ayudar en sus estudios.</i>	1	2	3	4	5
10 (N)	<i>No merece la pena complicarse la vida de uno por arreglar la de los demás.</i>	1	2	3	4	5
11 (P)	<i>Estaría dispuesto a ayudar a mis compañeros de clase que lo necesiten (en hacer los trabajos, estudiar juntos, etc.) aunque me viese perjudicado por ello.</i>	1	2	3	4	5
12 (N)	<i>Colaborar con los demás es un tiempo perdido y un trabajo inútil.</i>	1	2	3	4	5
13 (N)	<i>Mis estudios es algo que sólo a mí me puede beneficiar, no a los demás.</i>	1	2	3	4	5
14 (P)	<i>Me agrada tener que compartir mi tiempo y mi trabajo con otros compañeros en trabajos o actividades de clase.</i>	1	2	3	4	5
15 (N)	<i>No tengo por qué dar cuentas a nadie de lo que hago ahora (estudiar, divertirme, etc.). Mi vida es asunto mío.</i>	1	2	3	4	5
16 (P)	<i>Procuro estar con mis amigos en sus momentos de dificultad (problemas en los estudios, con sus padres, etc.).</i>	1	2	3	4	5
17 (N)	<i>Cada uno debe actuar o vivir como más le convenga, sin tener en cuenta las necesidades o dificultades de los demás.</i>	1	2	3	4	5
18 (P)	<i>Los éxitos en los estudios de mis compañeros, sean o no mis amigos, me causan satisfacción.</i>	1	2	3	4	5

Tabla 25. Cuestionario Actitud de Solidaridad (CAS). Fuente: Elaboración propia.

Anexo F: Resultados generales del cuestionario de solidaridad.

A continuación se muestran los resultados generales del cuestionario de solidaridad aplicado, no se ahondo más debido a que su confiabilidad fue muy baja en los análisis hechos.

Estadísticos

Variable: Resultado del
cálculo

N	Válidos	206
	Perdidos	0
	Media	9.54
	Mediana	10.00
	Moda	10
	Rango	59
	Mínimo	-30
	Máximo	29

Tabla 26. Estadísticos del cuestionario de solidaridad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-30	1	.5	.5	.5
-17	1	.5	.5	1.0
-13	2	1.0	1.0	1.9
-12	1	.5	.5	2.4
-11	1	.5	.5	2.9
-7	2	1.0	1.0	3.9
-6	3	1.5	1.5	5.3
-5	5	2.4	2.4	7.8
-3	6	2.9	2.9	10.7
-2	2	1.0	1.0	11.7
-1	4	1.9	1.9	13.6
0	2	1.0	1.0	14.6
1	6	2.9	2.9	17.5
2	5	2.4	2.4	19.9
3	8	3.9	3.9	23.8
4	4	1.9	1.9	25.7
5	8	3.9	3.9	29.6
6	9	4.4	4.4	34.0
7	7	3.4	3.4	37.4
8	10	4.9	4.9	42.2
9	9	4.4	4.4	46.6
10	15	7.3	7.3	53.9
11	11	5.3	5.3	59.2
12	7	3.4	3.4	62.6
13	4	1.9	1.9	64.6
14	6	2.9	2.9	67.5
15	12	5.8	5.8	73.3
16	10	4.9	4.9	78.2
17	7	3.4	3.4	81.6
18	2	1.0	1.0	82.5
19	4	1.9	1.9	84.5
20	7	3.4	3.4	87.9
21	9	4.4	4.4	92.2
22	4	1.9	1.9	94.2
23	4	1.9	1.9	96.1
24	1	.5	.5	96.6
25	1	.5	.5	97.1
26	2	1.0	1.0	98.1
27	1	.5	.5	98.5
28	2	1.0	1.0	99.5
29	1	.5	.5	100.0
Total	206	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.468	18

Tabla 27. Estadísticos de fiabilidad: Alfa de Cronbach. Fuente: Elaboración propia.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y ELECTRÓNICAS

ACNUR Comité Español. (8 de Junio de 2017). *Valores humanos y su significado en el mundo*. Recuperado el 5 de Agosto de 2018, de Comité Español del ACNUR: <https://eacnur.org/blog/valores-humanos-significado-alrededor-del-mundo/>

Agüero, M. (2011). *Los administradores en un nuevo contexto: conocimiento, sociedad y educación*. México: UNAM, Facultad de Contaduría y Administración, Fondo Editorial.

Arias, F. (2001). *Introducción a la metodología de investigación en ciencias de la administración y del comportamiento*. México: Editorial Trillas.

Barnard, C. (1971). *The functions of the executive*. Estados Unidos: The Harvard University Press.

Bonaparte, H. (1987). "El cooperativismo como movimiento social." *Cuadernos de economía social*. Argentina: Edición cuatrimestral, año IX, No. 25, enero-abril.

Bornstein, D. (2012). *Emprendedores sociales: Lo que todos necesitan saber*. México: Editorial Debate.

Borzaga, y Defourny. (2001). *The Emergence of Social Enterprise*, Inglaterra: Routledge.

Camus, G. (2001). *Administración integral en la empresa*. México: Ed. Trillas.

Canto, A. (15 de Julio de 2013). *Trabajar en el Tercer Sector Social: el vínculo entre el personal remunerado y las Organizaciones del Tercer Sector Social en Bizkaia*.

Obtenido de Plataforma del voluntariado de España:

<http://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2018/09/trabajar-en-el-tercer-sector-social-el-vinculo-entre-el-personal-remunerado-y-las-organizaciones-del-tercer-sector-social-de-bizkaia-1er-informe-el-acercamiento-cualitativo.pdf>

Castillo B. R. (2008). *Análisis organizacional y de imagen de Asociaciones no lucrativas*. Grupo EUMEDNET Universidad de Málaga, España.

Centro Mexicano para la Filantropía A.C. (23 de Diciembre de 2015). *Compendio estadístico del sector no lucrativo 2015*. Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de 2016 Cemefi: <https://www.cemefi.org/>

Código Civil para el Distrito Federal. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Estados Unidos Mexicanos. 7 de enero y de 6 de diciembre de 1926 y de 3 de enero de 1928. Modificado el 24 de Octubre de 2017.

Daft, R. L., & Steers, R. M. (1986). *Organizations: A micro/macro approach*. Glenview, IL: Scott Foresman

De Leonardis, O. (1995). *La empresa social*. Buenos Aires: Nueva visión.

Drayton, W. (2006). *The Citizen Sector Transformed*, en A. Nicholls (ed.) *Social Entrepreneurship: New Models of Sustainable Social Change*. Estados Unidos: Oxford University Press.

Drimer, B. y Kaplan, A. (1973). *Las cooperativas, Intercoop*. Argentina: Ed. Cooperativa Ltda.

Dülfer, E. (1966). "Problemas estructurales de la cooperativa en la actualidad." *En tendencias recientes en cooperativismo*. t. I, Wiener Studien, Gottingen.

El Sector Sin Fines de Lucro en una economía cambiante. (2003). París, Francia: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Europa Press. (14 de Noviembre de 2017). *¿Qué países son más solidarios?* Obtenido de Portal de actualidad y noticias de la Agencia Europa Press.: <http://www.europapress.es/sociedad/noticia-paises-son-mas-solidarios-20171114130402.html>

Garza, J. (1996). *Administración contemporánea.* México: Alhambra.

Giomi, C. (2006). *Manual de autogestión para Organizaciones Sin Fines de Lucro.* Buenos Aires: Instituto para la Cultura la Innovación y el Desarrollo: Espacio.

Hasenfeld, Y. (1990). *Organizaciones al servicio del hombre.* México: Secretaría de Salubridad y Asistencia: Fondo De Cultura Económica.

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación.* México: McGraw-Hill Interamericana.

Hicks, H. (1997). *Administración de las Organizaciones.* México: Edit. CECSA.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (15 de Enero de 2015). *Mexico: Nonprofit Institutions Satellite Account, 2013 (Español, 2015).* Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de The Center for Civil Society Studies is part of the Johns Hopkins University:http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2015/04/Mexico_SatelliteAccount_2015.pdf

La publicidad en el Tercer Sector: tendencias y perspectivas de la comunicación solidaria. (2003). Barcelona: Icaria.

- Lara, M. L. (1999). *Filantropía empresarial: convicción y estrategia: estrategias de mercadeo y relaciones públicas dirigidas a causas sociales*. México: Pax.
- Ley General de Sociedades Cooperativas. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Estados Unidos Mexicanos. 3 de agosto de 1994. Modificado el 19 de enero del 2018.
- Litterer, J. (1969). *Organizations: structure and behaviour*. Estados Unidos: John wiley and sons.
- López, E. (2013). *ANTROPOLOGÍA DEL DESARROLLO*. Obtenido de Biblioteca Universidad de León. Buleria: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5991/TESIS%20DE%20EVA%20L%C3%93PEZ%20CANSECO.pdf?sequence=1>
- López, J. (2001). *Solidaridad y mercado ¿Hay dos culturas en las ONGD?* A Coruña: Netbiblo.
- Matesanz, V. (1 de Septiembre de 2014). *Ventajas y desventajas de laborar en una ONG*. Obtenido de Forbes: <http://forbes.es/business/5038/ventajas-y-desventajas-de-trabajar-en-una-ong/>
- Meyer, J., Allen, N. (1991) *Human Resource Management Review, Vol.1, N° 1. A three component conceptualization of Organizational Commitment*.
- Navajo, P. (2009). *Planificación estratégica en Organizaciones No Lucrativas*. España: Narcea, S.A. Ediciones.

- Orozco, C. (2010). *Normatividad legal y fiscal de las Instituciones No Lucrativas en México*. México: Ed. Dofiscal.
- Perrow, Charles (1970). *Organizational Analysis: A Sociological View*. Estados Unidos; Wadsworth
- Pineda, C. (2000). *Las empresas de la economía solidaria en Iberoamérica*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Robbins, S. y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Ed. Pearson Educación.
- Rodríguez, C. PAPIME, Clave del subproyecto: EN314703. “El Proceso Administrativo como herramienta de la Administración”. Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rue, L. y Byars, L. (1994). *Administración, Teorías y Aplicaciones*. México: Alfa Omega.
- Sagawa S. y Jospin D. (2008) *The Charismatic Organization: Eight Ways to Grow a Nonprofit that Builds Buzz, Delights Donors, and Energizes Employees*. Estados Unidos: Jossey Bass.
- Sánchez y Dauahare. (2002). *Tesis Profesional: ¡Un problema! ¡Una hipótesis! ¡Una solución!* México: UNAM Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán.
- Schein, E. (1969). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo*. España: Plaza y Janes Editores, S.A.

Schlemenson, A. (1998). *Análisis organizacional y empresa unipersonal: crisis y conflicto en contextos turbulentos*. Argentina: Paidós.

Schmidtz, D. (2000). *Bienestar social y responsabilidad individual*. Madrid: Cambridge University press.

Stockmann, R. (2009). *Evaluación y desarrollo de la calidad: bases para una administración de la calidad orientada hacia impactos*. San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (4 de Agosto de 2018). *Oferta Académica. Administración*. Recuperado el 4 de Agosto de 2018, de Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM): <http://oferta.unam.mx/carreras/3/administracin>

Verduzco, G. (2003). *Organizaciones No Lucrativas: visión de su trayectoria en México*. México: El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológico: Centro Mexicano para la Filantropía.