

ASIGNATURA: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

UNIDAD II: Diversidad cultural y comportamiento humano.

Objetivo: Analizar los conceptos de cultura social y empresarial en sus respectivos contextos.

TEMA: Definición de cultura social y empresarial. Contextos. Diferencias interculturales. Percepciones culturales de tiempo y espacio interpersonal. Lenguaje, religión y género como elementos diferenciales de la cultura social. Investigación de Hofstede y Bond sobre diferencias interculturales.

CONTENIDOS:

- **Introducción al tema.**
- **Primer punto** o contenido a desarrollar: Definición de cultura social y empresarial. Contexto.
- **Segundo punto** o contenido a desarrollar: Diferencias interculturales: percepciones culturales de tiempo, enfoques culturales de espacio interpersonal.
- **Tercer punto** o contenido a desarrollar: Lenguaje, religión y género como elementos diferenciales de la cultura social.
- **Cuarto punto** o contenido a desarrollar: Investigación de Hofstede y Bond sobre diferencias interculturales.
- **Cierre** o resumen del tema

INTRODUCCIÓN:

Partimos de una realidad: el comportamiento humano es esencialmente cultural, independientemente, de la posición o rol que desempeñe dentro de la sociedad, pues todas sus aspiraciones y expectativas estarán siempre determinadas por la influencia fundamental de dicha cultura. La cultura, en efecto, va a incidir en la persona para que adopte determinadas actitudes y costumbres en su vida diaria, no obstante, lo más importante es analizar el comportamiento del ser humano en sociedad. La cultura impregna todos los ámbitos de la vida humana: el ámbito social, económico, familiar, religioso, laboral y el ámbito de consumo diario exigido por la subsistencia colectiva e individual.

En virtud de lo expresado anteriormente, estamos conscientes de que el ser humano ante la sociedad está determinado por diferencias y similitudes socioculturales que existen en los diversos grupos que conforman la sociedad dando origen a la diversidad cultural, la cual, lejos de ser un elemento contraproducente para el ser humano, constituye más bien una valiosa oportunidad para el crecimiento y desarrollo personal y colectivo en el reconocimiento de la dignidad de las personas y en la generación y afirmación de valores compartidos para una convivencia sana, justa y estable de la sociedad.

1. Definición de cultura social y empresarial. Contextos.

Cuando hablamos de cultura social nuestro punto de partida es la naturaleza humana ya que el ser humano es un ser esencialmente social que se desarrolla en una sociedad específica y en ella crea cultura: cultura social. Newstrong y David la definen como: "el medio ambiente social de las creencias creadas por los seres humanos, las costumbres, los conocimientos y las prácticas que definen la conducta convencional en una sociedad." (1993). Esta conducta convencional a la que se refieren estos autores influye en todos los niveles del pensamiento, ya sea de manera consciente o inconsciente, y determina las acciones y conductas que el individuo realiza, según las expectativas de los demás miembros de la sociedad. Los autores mencionados anteriormente nos hablan de las características de la cultura social las cuales reseñamos a continuación:

1.- La cultura social es el resultado de un proceso de aprendizaje. Esta característica nos la amplía Chiavenato cuando nos dice que la cultura social no solo influye en el comportamiento de las personas sino también en las organizaciones. Ella "comprende los valores compartidos. hábitos, usos y costumbres, códigos de conductas, tradiciones y objetivos que se aprenden de las generaciones anteriores que son impuestas por los miembros actuales de la sociedad y transmitidos sucesivamente a las nuevas generaciones." (p. 158; 2004). Por su parte las generaciones más viejas tratan de lograr la adaptación de las generaciones más jóvenes a sus patrones socioculturales produciéndose así el choque generacional debido a la resistencia que ofrecen las nuevas generaciones, originándose así cambios y transformaciones progresivas.

2.- La cultura social constituye un fenómeno social en el que las presiones sociales hacen que se manifiesten las normas sociales y se produzca su reforzamiento.

3.- la cultura social produce mayor seguridad social ya que aporta decisiones predeterminadas y hábitos sociales como consecuencia de experiencias anteriores.

4.- La cultura social está inmersa en un proceso continuo de adaptación a los cambios y nuevos valores que van surgiendo en el avance y desarrollo de la sociedad.

5.- La cultura social es de naturaleza normativa. En éste sentido establece una serie de normas que pueden ser escritas o no pero que exigen un obligado o implícito cumplimiento.

Objetivos de la cultura social.

El objetivo general de la cultura social tiene que ver con la `promoción y el debido reconocimiento de diversas prácticas culturales, creación artística, generación y clasificación de nuevos productos, enaltecimiento y promoción de significados y valores culturales compartidos, resguardo de la memoria colectiva y la protección y conservación de los bienes culturales. Los objetivos de la cultura social suelen variar dependiendo de la naturaleza jurídica, tanto pública como privada, de las organizaciones a las cuales se refiera.

En el caso de las organizaciones privadas el objetivo más predominante es el de la rentabilidad económica, dándose también en algunos casos organizaciones, fundaciones, inclusive, instituciones financieras que buscan objetivos con fines de carácter social, como lo podemos evidenciar actualmente en la Responsabilidad Social Empresarial de las organizaciones.

En relación con los objetivos de la cultura social en el ámbito de la administración pública los objetivos prioritarios radican en el logro de fines sociales relacionados con el acceso, calidad y prestación de bienes y servicios a las comunidades.

Importancia de la Cultura social.

Nos referimos a continuación a la importancia de la Cultura social. Esta tiene mucha relación con la forma de cultura y las diversas formas en que es expresada por una comunidad; es decir: sus costumbres, códigos, normas, hábitos sociales, sus tradiciones y sus diferentes expresiones artísticas; todo lo cual constituye un acontecimiento vital para el ser humano. Como lo indicamos en líneas anteriores, la cultura se crea y se transmite de generación en generación a través de los procesos educativos y de socialización en los cuales se enseña a los individuos a comportarse siguiendo patrones socioculturales ya establecidos, siendo los individuos moldeados en los contextos donde se desarrolla la cultura. En éste punto coincide también Idalberto Chiavenato cuando señala que “ la cultura se basa en un fundamento de vida que se sustenta en la comunicación, los patrones, los códigos de conducta y las expectativas compartidos “.....” Estas influencias son el resultado de variables que afectan la cultura, como son los factores económicos, políticos y jurídicos. Las variables nacionales y socioculturales también afectan el contexto en el que se desarrollan y perpetúan las variables culturales “(2004; ps : 158-159). Destaca también Chiavenato que dichas variables determinan actitudes básicas asumidas en el ámbito laboral, con relación al tiempo y frente al materialismo, el individualismo y los procesos de cambio. Éstas actitudes inciden, sobremanera, en la motivación y expectativas que manifiestan los trabajadores dentro de las organizaciones en sus relaciones con los grupos de trabajo, lo cual a su vez impacta los resultados que se esperan de cada persona considerando la motivación como un factor fundamental en la productividad de la organización. (véase fig. 1).

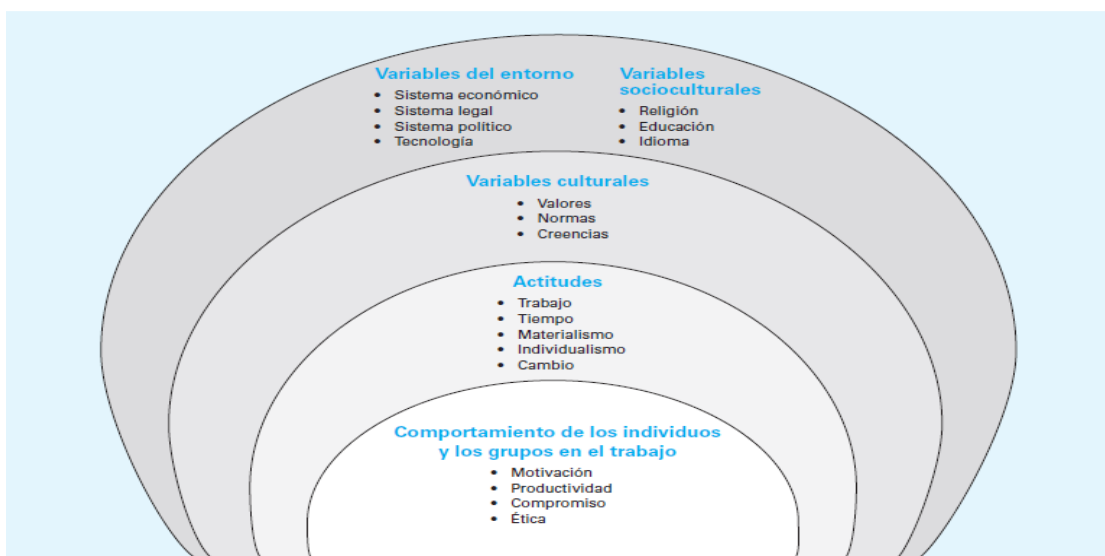


Figura N° 1. Chiavenato, I (2014) Variables ambientales que afectan el comportamiento de la organización

Cultura organizacional.

Entramos ahora en el ámbito de la cultura organizacional la cual es definida por Stephen Robbins como un “sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la distinguen de otras “ (2004; P. 525). Los significados compartidos a los que hace alusión Robbins se refiere a un conjunto de características valoradas y confirmadas por la organización las cuales desglosamos a continuación:

- 1.- Innovación y asunción de riesgos. La empresa estimula a los trabajadores para que se conviertan en innovadores y sean capaces de asumir riesgos.
- 2.- Minuciosidad, según la cual la empresa busca que los empleados procuren ser exactos en sus funciones y actividades siendo cuidadosos y desarrollen la capacidad de análisis.
- 3.- Orientación a los resultados o grado en que se centra su atención en los resultados obtenidos, más que en las técnicas, métodos o procedimientos para obtener dichos resultados.
- 4.- Orientación a las personas. En éste caso la empresa toma decisiones tomando en cuenta los efectos que los resultados producen en los colaboradores de la organización.
- 5.- Orientación a los equipos. La empresa hace énfasis en el trabajo en equipo, más que en el trabajo individual.

6.- Agresividad. Ésta característica evalúa la actitud competitiva y proactiva por encima de la actitud de indiferencia o inercia del empleado.

7.- Estabilidad. Se refiere a la actitud de los empleados que mantienen el estado ordinario y cotidiano de las actividades en lugar de buscar su progreso y conocimiento dentro de la organización.

Otra definición que podemos incorporar que agrega otros elementos adicionales a la definición de Robbins es la que nos da Angelo Kinicki y Robert Kreitner: la cultura organizacional es " el conjunto de supuestos compartidos e implícitos que se dan por sentados en un grupo, el cual determina la manera en que el grupo percibe sus diversos entornos, piensa respecto de ellos y reacciona a ellos mismos " (2004; P.30). En opinión de éstos autores ésta definición resalta tres características fundamentales del comportamiento organizacional las cuales enunciamos a continuación:

Primero: se transmite a los nuevos empleados mediante el proceso de socialización.

Segundo: destaca la influencia que tiene la cultura organizacional en el comportamiento laboral.

Tercero: la cultura organizacional funciona en los diferentes niveles de la organización. Esto da razón de la formación de subculturas dentro de la organización. Kinicki y Kreitner agregan a éstas características lo que ellos han denominado : **Capas de la cultura organizacional** .mediante las cuales intentan explicar cómo se forma la cultura organizacional y cómo la utilizan los empleados. Estas capas son las siguientes:

1.- **Artefactos observables**. Constituye el nivel más visible de la cultura organizacional y se refiere a su manifestación física. Involucra códigos de vestimenta, mitos e historias, rituales o ceremonias observables, premios, aspectos decorativos, etc.

2.- **Valores expresados**. Constituyen normas y valores que han sido declarados válidos e inherentes y de manera explícita han sido confirmados como valores propios de ella. Dichos valores son establecidos por el fundador de la empresa cuando se trata de empresas pequeñas o nuevas. En el caso de empresas grandes, las establece el equipo directivo de las mismas. Además de los valores expresados, según los autores antes mencionados, existe otro grupo de valores que han sido denominados: valores manifestados. Estos son los valores que normalmente muestra el empleado en su rutina diaria de trabajo, vgr : prácticas de seguridad.

3.- Por último, como tercer elemento encontramos en los estudios de Kinicki y Kreitner los llamados **Supuestos básicos** los cuales son subyacentes en la cultura organizacional, es decir: no son tangibles y constituyen el centro medular de dicha cultura, vgr: búsqueda de bienestar y satisfacción de los empleados por parte del equipo directivo de la organización. En éste sentido, cualquier conducta contraria por parte del equipo gerencial produciría un impacto en el comportamiento de los empleados que afectaría notablemente sus niveles de motivación y compromiso con la organización. (Kinicki y Kreitner; ps : 30-32).

Los conceptos y descripciones de la cultura organizacional aportados por los autores ya mencionados son expresados con gran similitud y coherencia por Idalberto Chiavenato en términos y contenido mas accesibles. Considera Chiavenato que así como cada país tiene su cultura, del mismo modo, cada organización posee su propia cultura organizacional denominada, también por él, Cultura corporativa. En este sentido, existe una relación intrínseca entre el individuo y la organización, de tal manera que, formar parte de ella significa la asimilación profunda de su cultura, vivir y trabajar en ella comprometido con el logro de su misión, visión y valores fundamentales. A tal respecto, Chiavenato expresa lo siguiente : " la forma en que las personas interactúan en una organización, las actitudes predominantes, los supuestos fundamentales, las aspiraciones y los asuntos relevantes en las interacciones de los miembros forman parte de la cultura de la organización ". (p. 164).

Al correlacionar las llamadas capas de la cultura organizacional con los elementos que, según Chiavenato, conforman la cultura de una organización encontramos una analogía en ambos estudios.

Chiavenato afirma que la cultura organizacional es intangible, por lo tanto, no la podemos percibir ni observar físicamente, pero si podemos tener conocimiento de ella a través de sus efectos y consecuencias. En éste sentido, Chiavenato compara la cultura de una organización con un iceberg (véase gráfico 2).

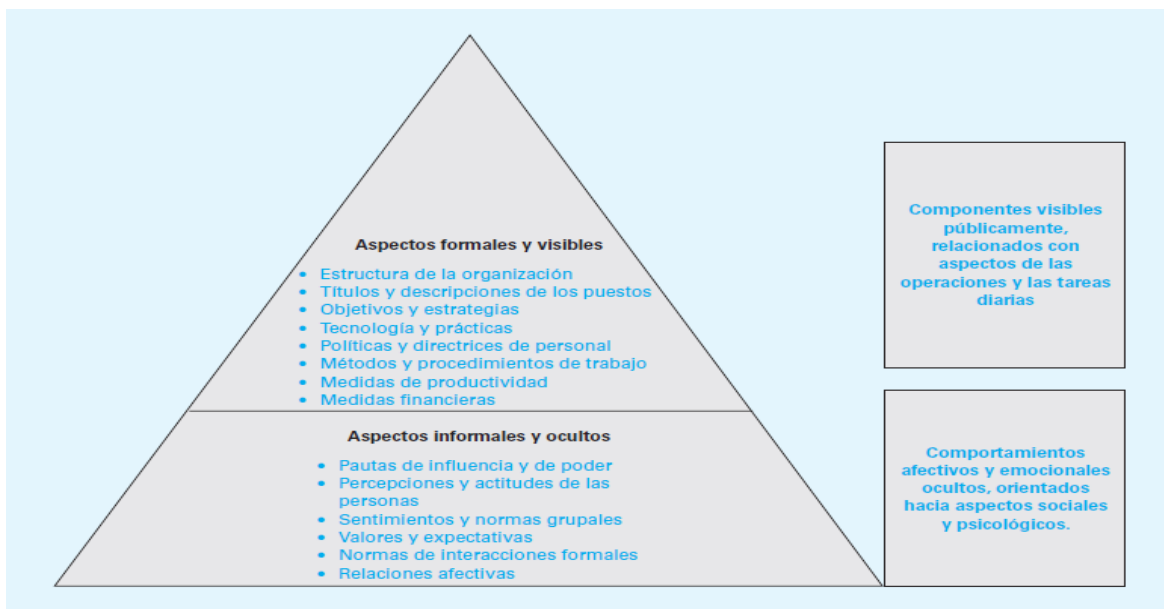


Figura N° 2. Chiavenato, I (2014). El iceberg de la cultura organizacional (p.165).

Los elementos que aparecen en la parte superior, sobre el nivel del agua, son los visibles y superficiales; son ejemplos físicos y concretos de la cultura; ejemplo: tipo de edificio, inmuebles, colores, espacio, sillas, mesas, métodos y procedimientos de trabajo, tecnología, etc. Estos

Elementos son los que Kinicki y Kreitner llaman "artefactos observables ", mientras que los elementos que están sumergidos en la parte inferior del iceberg son invisibles y profundos, es decir,

difíciles de percibir y de observar. Estos elementos son los intangibles para Chiavenato, mientras que para Kinicki y Kreitner vienen a ser los "supuestos básicos ".

En cuanto a la definición de cultura organizacional Chiavenato no tiene una visión restringida en una sola definición, sino que nos ofrece diversos conceptos de cultura organizacional con aspectos similares y comunes. Cfr: gráfico 2; P.164

- La *cultura organizacional* está formada por las normas informales y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones a la realización de los objetivos de ésta, en su cumplimiento participan todos los miembros.¹⁴
- Es un conjunto de hábitos y creencias establecido por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización. La cultura refuerza la mentalidad predominante.¹⁵
- Es un conjunto de nociones básicas inventadas, descubiertas, desarrolladas y compartidas por un grupo para enfrentar problemas de adaptación externa e integración interna, y funciona suficientemente bien para considerarlo válido. Asimismo, se transmite a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir y entender esos problemas.¹⁶
- Es la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas. Es compartida por todos los miembros de la organización, y los nuevos integrantes deben aprenderla y aceptarla.¹⁷

Figura N° 3. Chiavenato, I. (2014). Diversos conceptos de Cultura Organizacional.

Hasta ahora hemos desarrollado información de cultura social y cultura organizacional; y ahora nos preguntamos: ¿cuál es la relación que existe entre ambas?. La respuesta a ésta inquietud la obtenemos al describir la fusión de la cultura social con la cultura organizacional.

Fusión de la cultura social y la cultura organizacional.

Según Angelo Kinicki y Robert Kreitner (2004, p.58) ambas culturas influyen entre sí. Esto se evidencia cuando el trabajador ingresa a la organización con un equipaje cultural propio conformado por los valores compartidos, códigos, costumbres, hábitos y tradiciones transmitidos por la sociedad desde su nacimiento hasta la vida adulta en la cual asume compromisos. Ésta cultura social del individuo es afectada, luego, por la cultura de la organización incidiendo directamente sobre sus valores, los principios éticos, los supuestos ideológicos y filosóficos, así como también las actitudes y expectativas del individuo. La fusión de ambas culturas genera un movimiento dinámico, sobre todo, a nivel de las empresas multinacionales. Los autores citados anteriormente colocan como ejemplo la administración de personas en el trabajo en la cual es preciso tomar en cuenta la cultura social del individuo, lo relativo a la cultura organizacional y la relación que existe entre ellas.

Un ejemplo utilizado por Kinicki y Kreitner lo encontramos en la orientación cultural que tienen los trabajadores norteamericanos y los trabajadores japoneses con respecto al mejoramiento de la calidad. Los norteamericanos buscan lograr cambios totales definitivos mientras que los japoneses

optan por lograr los cambios deseados mediante el proceso de mejoramiento continuo, es decir, de manera progresiva.

2. Diferencias interculturales: percepciones culturales de tiempo, enfoques culturales de espacio interpersonal.

Como bien sabemos existe una amplia gama de culturas a nivel mundial. Desde hace unos cuantos años se han venido poniendo en práctica métodos , sistemas y dimensiones para el estudio comparativo de la variedad de culturas. En éste sentido, Kinicki y Kreitner utilizan cuatro dimensiones para el análisis diferencial de las culturas las cuales son : el Individualismo, el Colectivismo, las culturas de contexto bajo y alto, la orientación monocrónica y policrónica y los estilos de liderazgo transcultural (2004; P.64).

En la cultura individualista predomina el " yo " (egocentrismo). Ésta tendencia cultural le otorga prioridad y libertad a decisiones de carácter individual mientras que la tendencia cultural colectivista enfatiza el "nosotros " y lo " nuestro ". Está orientada hacia el logro de objetivos compartidos y no hacia objetivos o necesidades individuales. A las dimensiones sociales ya mencionadas se agregan las culturas de contexto alto y bajo.

La cultura de contexto alto se basa principalmente en indicios circunstanciales para buscar significado en la percepción y comunicación con los demás. (opus cit. P.66). Estos indicios no son verbales; vgr: el estatus y las relaciones familiares de la persona.

A diferencia de la cultura de contexto alto, la cultura de contexto bajo utiliza el lenguaje escrito y verbal como significado compartido. Como ejemplo de ello citamos a países como Alemania, Suiza, Escandinavia, Norteamérica y el Reino Unido. En éstos países se utilizan reglas y normas escritas con mucha frecuencia en los detalles y pormenores de la vida diaria.

En cuanto a la percepción cultural del tiempo Kinicki y Kreitner nos hablan de dos tipos de percepciones: la percepción mono crónica y poli crónica del tiempo. En la primera las actividades se realizan de un modo gradual y sistemático, dentro de un orden estricto y programado; mientras que en la percepción poli crónica del tiempo se busca realizar varias cosas de manera simultánea en virtud de que el tiempo es flexible y abarca varias dimensiones. (p. 67).

Otras diferencias interculturales las encontramos en el espacio interpersonal, el lenguaje, la religión y el género, las cuales describiremos a continuación:

1.- Espacio interpersonal. Constituye un factor importante en la cultura social el cual varía en función de ello, tal como ha sido demostrado en diferentes investigaciones.

En un estudio que se realizó en el año 2017 dirigido por Agniezka Sorokowsta se confirmó los hallazgos obtenidos durante la década de los años 60 y 70 del siglo pasado en los cuales se establecía que la interacción social y el espacio personal de los miembros de una sociedad dependen de los factores geo climáticos. Así encontramos que en los países en los que el clima es frío, con poca luz diurna, suele existir una mayor distancia interpersonal en sus interacciones con respecto a los países ubicados en zonas ecuatoriales en los cuales los días son más largos y la temperatura es mayor.

Por otra parte, existen países donde se ritualizan las interacciones sociales; ejemplo de ello lo encontramos en la formalidad de las relaciones sociales en Japón, lo cual exige, por lo general, mantener una considerable distancia personal. Otro ejemplo que nos muestra como las normas sociales son diferentes de una cultura a otra lo tenemos en la India en donde los hombres que poseen un cierto grado de parentesco o de amistad acostumbran caminar por las calles tomados de las manos. Por supuesto, esto no indica, de ninguna manera, que tengan un comportamiento homosexual. (Universidad de BARCELONA) (CAAJ).

2.- Lenguaje y cultura. Según los estudios realizados por la Sociología el lenguaje constituye la base y expresión fundamental de la cultura. Es una dimensión global que comprende tanto el lenguaje articulado como el gestual y artístico y en el que se ubican también las formas expresivas y exclamativas del lenguaje y que a su vez están relacionadas con los códigos culturales. De acuerdo con esto, apoyado en los estudios especializados de sociología y lingüística, el lenguaje cumple una función social y está intrínsecamente ligado con la cultura.

A partir de los trabajos de investigación de Humboldt comenzó el proceso de conceptualización del lenguaje en su doble aspecto: como actividad social y como producto espiritual. Citamos a otros autores como Vico que le da una connotación cultural, J Espersen lo considera como una actividad intencional. Por su parte, Hermann Paul y los especialistas de la neogramática lo conciben como una actividad de carácter psíquico. Posteriormente, Whitney lo incorpora al enfoque social de la cultura, formalizado más tarde por Meillet, quien, por último, apoyándose en las investigaciones de Durkheim ubica el lenguaje entre los fenómenos sociales.

El lenguaje es, en sí, un elemento cultural de identidad social que actúa como modelo colectivo, independientemente del individuo particular y de sus características. Constituye " un código externo al individuo cuyas reglas tienen que ser observadas por este". (Uribe Villegas; O.1970).

Dicho lo anterior, podemos afirmar de manera conclusiva que el lenguaje actúa como modelo y reflejo de la realidad social y cultural. En ésta relación entre lo social y lo cultural, el lenguaje se considera una actividad social completa, de naturaleza dialéctica, que regula y ejerce coerción sobre quien acepta o infringe las normas de control propias de cada cultura.

La cultura está conformada por códigos fundamentales que " rigen su lenguaje, sus esquemas perceptivos, sus cambios, sus técnicas, sus valores, la jerarquía de sus prácticas "....." y fijan de antemano, para cada hombre las órdenes empíricas con las cuales tendrá algo que ver y dentro de las que se reconocerá " (Michel Foucault ; 1978). Este autor destaca el carácter dinámico y cambiante de la cultura relacionado con la posibilidad de transformación de sus códigos. Estos códigos, según él, son los que permiten que los hombres puedan reconocerse unos a otros e identificarse a través del conocimiento y de la experiencia. Del estudio de Foucault se destaca la importancia que tiene la relación del lenguaje con los eventos sociales y de dicha relación va a depender la determinación de los códigos de la cultura y de la sociedad que corresponden a una etapa histórica determinada. Finalmente, son las formas de representación y la posición significativa en que se ubique el lenguaje las que generarán cambios y transformaciones profundas en el saber y, consecuentemente, en los códigos propios de la cultura.

Religión y cultura.

Partimos de un hecho : la religión es una expresión cultural que determina la acción social e influye de manera decisiva en la identidad individual y colectiva. Todo esto, independientemente, de cuestiones, tales como : el origen de la religión, los cuestionamientos del pensamiento religioso, el énfasis exagerado de algunas creencias y la negación de credos religiosos diferentes.

El estudio de la religión y la cultura corresponde a la antropología cultural, además de otras dimensiones, tales como : los sistemas de lenguaje, el comportamiento, las normas y lo relativo a la organización.

El estudio del fenómeno religioso ha sido siempre motivo de controversias y discusiones entre la teoría social y los postulados de la filosofía, en su búsqueda por encontrar respuestas factibles a las características y comprensión del comportamiento de la sociedad.

En la mayoría de las investigaciones y estudios realizados en el campo religioso se ha hecho incapié en aspectos tales como : mitos, tabúes, pensamiento mágico, y aspectos " sobrenaturales ", pero se ha olvidado algo que es fundamental en la cultura religiosa : nos referimos a la fe, la cual, según

María Elena Camarena Adame, “ es la esfera que puede explicar de manera más clara el fenómeno de lo religioso “. (UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MEXICO). Es precisamente a través de la fe como se fomenta la cultura religiosa de una sociedad.. Como bien sabemos, la cultura religiosa se fundamenta en estratos sociales con determinadas características socioeconómicas, culturales y profesionales.

La creencia y aceptación absoluta de estos estamentos constituyen el núcleo central de las actividades cotidianas. Por otra parte, el fenómeno religioso se conjuga con el lenguaje escrito o hablado. En éste sentido, los textos sagrados y las expresiones del lenguaje en el ámbito religioso precisan las características que definen la identidad de una sociedad, las cuales encontramos en las tradiciones escritas en los textos sagrados o transmitidas de manera oral de una generación a otra, confirmando así la identidad cultural de esa sociedad.

Lo anteriormente establecido nos permite confirmar lo que sobre ésta materia afirman los autores mencionados anteriormente : María Elena y Gerardo Tunal Santiago cuando afirman que : “ la religión acompaña al hombre y a la sociedad como un elemento básico de la composición del individuo y de su propia identidad, de manera que las formas en que se presenta y organiza la religión al interior de la masa social , es lo que le da el carácter de una estructura y de una entidad que va a formar parte del devenir humano “ (UNAM).

De manera conclusiva podemos destacar que la religión es un referente de suma importancia para la sociedad, pues ,de ella dependen las actitudes y el comportamiento moral de sus miembros; es decir: se constituye en un factor determinante de la forma de pensar y de actuar del individuo y del grupo social al que pertenece.

Género y Cultura.

Al referirnos a éste tópico nos ha parecido oportuno traer a colación el concepto que nos da Marta Lamas, antropóloga mexicana, profesora investigadora de la Universidad Nacional Autónoma de México, adscrita al Centro de Investigaciones y Estudio de Género la cual define el género como : “conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base “ (). Si analizamos de cerca ésta conceptualización nos percatamos cómo a partir de ésta construcción social se interpreta al mundo en donde el hombre y la mujer son sus principales protagonistas. Sus decisiones y oportunidades como personas están limitadas por el hecho de tener cuerpo de mujer o de hombre. Esto pasa por el análisis previo de lo que la sociedad considera propio de la mujer y propio del hombre y a partir de dichos supuestos o ideas culturales se establecen las normativas sociales inherentes a cada sexo con las aprobaciones o prohibiciones colectivas simbólicas constituidas por códigos culturales que intervienen de manera prescriptiva con normas fundamentales de género para reglamentar y regular la existencia del ser humano.

Sabemos que todas las sociedades tiene que afrontar un hecho idéntico natural : la diferencia sexual, las cuales simbolizan y construyen diferentes versiones acerca del hombre y la mujer. En éste aspecto, el lenguaje juega un papel fundamental como matriz cultural que se encuentra presente en la mente del individuo. De ésta manera, los seres humanos simbolizamos la diferencia sexual y ésta simbolización es lo que conocemos como género. Como resultado de esto la sociedad construye las ideas y características pertinentes a los hombres y a las mujeres identificándolas como “masculinas “y “ femeninas “ y las aplica a las circunstancias de la vida, a las actividades y conductas humanas. Estas creencias y valoraciones de lo que es “ propio “ de los hombres y “ propio “ de las mujeres ya existe en la sociedad donde nacemos y se nos es transmitida a través de nuestro círculo familiar.

Según Pierre Bourdieu, en ésta simbolización y construcción social del género, el énfasis se coloca en la división del trabajo y en la procreación y reproducción como función propia de la mujer. Esto, lamentablemente, ha servido de base para justificar la discriminación sexual y la opresión y subordinación de las mujeres. En este sentido los autores nos dicen: “ las mujeres y los hombres,

aunque distintos como sexos somos iguales como seres humanos. Solo son dos los ámbitos donde verdaderamente hay una experiencia diferente: el de la sexualidad y la procreación, y pese a que

3. Investigación de Hofstede y Bond sobre Diferencias interculturales.

Hofstede tituló ésta investigación como : " Dimensiones de la cultura nacional ". En ella define la dimensión como " un aspecto de la cultura que ` puede ser medido en relación con otras culturas "() En 1980 identificó cuatro dimensiones que definen las diferencias culturales entre los países. Ellas son:

- 1.- Distancia de Poder, la cual significó con las siglas : (PDI).
- 2.- Aversión a la incertidumbre. (BAI)
- 3.- Individualismo. (IDV).
- 4.- Masculinidad. (MAS).

Posteriormente agregó otra dimensión (quinta) propuesta por Bond en 1987, la cual incorporó en 1988, con el nombre de Orientación de Largo Plazo, (Long term Orientation) (LTD).

Esta tipología de Hofstede ha sido considerada como una de las más importantes y populares entre las teorías relacionadas con los tipos de cultura. (Sandergard, 1994).no obstante, ha recibido ciertas criticas , tales como : las dimensiones han sido formuladas a nivel nacional y no individual.(Armstrong,1996), además, poca información de los diversos ítems que miden cada dimensión. (Robinson,1983).

1.- Distancia de poder. (PDI). Esta dimensión es definida por el autor como el grado en el cual una sociedad acepta la distribución desigual de poder en instituciones y organizaciones ". Se señala como instituciones básicas de la sociedad: la familia, la escuela y la comunidad, mientras que las organizaciones son los espacios o lugares donde las personas realizan sus actividades laborales. Hofstede establece un nivel alto y un nivel bajo para cada dimensión como una forma de medir la aceptación o rechazo de diferencias con respecto a otras culturas. Así tenemos que un alto nivel de ésta primera dimensión nos indica que estas sociedades aceptan diferencias en cuanto poder y riqueza con mayor facilidad que otras sociedades que tienen un bajo nivel.

2.- Aversión a la incertidumbre. (UAI). Según el autor, los miembros de ésta sociedad no se sienten cómodos cuando se encuentran en situaciones no estructuradas, sobre todo, cuando dichas situaciones se han producido de manera inesperada y sorpresiva y para las cuales no estaban preparadas.

Cuando ésta dimensión tiene un alto nivel esto nos indica que los ciudadanos del país adolecen de poca tolerancia ante la incertidumbre y la ambigüedad. En este caso, la tendencia está orientada hacia la creación de una sociedad más estructurada conformada y regulada por leyes, normas y sistemas de control cuya finalidad es reducir el nivel de incertidumbre social.

La cultura donde predomina un bajo nivel de aversión (UAI) están menos orientadas al sometimiento de las reglas y sistemas de control y tienen una mayor apertura a los procesos de cambio, además, son

" mas tolerantes a opiniones y comportamientos alternativos y asumen más y mayores riesgos ".
(Armstrong, 1996).

3.- Individualismo. (IDV).

Esta dimensión se refiere al " grado en el cual los individuos prefieren actuar como individuos en lugar de actuar como miembros de un grupo " (). Esta sociedad le da prioridad a la autonomía y objetivos personales y poca importancia a la lealtad al grupo, el cumplimiento de normas grupales y la realización de actividades colectivas. En ésta dimensión un nivel alto coloca la individualidad y los derechos individuales en el primer lugar dentro de la sociedad.

En caso de tener un bajo nivel esta dimensión, la sociedad se torna más colectivista y su objetivo es lograr una mayor integración social de los individuos que la conforman.

4.- Masculinidad.(MAS).

4.- Masculinidad. (MAS).

Para Hofstede ésta dimensión se centra en la búsqueda de acciones heroicas, conductas relevantes y asertivas y el éxito material. Los valores que prevalecen son : el desempeño exitoso y la actitud competitiva . En un nivel alto prevalecen estos valores por encima de : el servicio, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. En el nivel bajo ocurre todo lo contrario y las prioridades están en : darle mas valor a la gente y proporcionarle ayuda necesaria, buscar la igualdad social y preservar el medio ambiente natural.

5.- Orientación a largo plazo. (LTO).

Según Bond (1987) es el " grado en el cual los miembros de una sociedad aceptan postergar la gratificación de sus necesidades materiales, sociales y emocionales. ". Un alto nivel en ésta dimensión nos indica que los compromisos de largo plazo, como resultado de un largo y sostenido esfuerzo ,tienen un gran valor para ésta sociedad, mientras que en el caso de tener un bajo nivel de orientación a largo plazo, predomina en la sociedad la tendencia inmediatista, cortoplacista, con procesos de cambio más inmediatos.

RESUMEN DEL TEMA

Con nuestra previa introducción comenzamos el desarrollo del tema sobre Cultura Social y Diferencias Interculturales correspondiente a la Unidad II. Nuestro punto de partida estuvo en la naturaleza del comportamiento humano como una realidad esencialmente cultural, pues, sus expectativas y aspiraciones dependen de la influencia fundamental de la cultura.

Si reflexionas y analizas ésta realidad te darás cuenta que cada sociedad posee sus propias características, es decir, sus diferencias y similitudes socioculturales que están presentes en los diversos grupos que conforman la sociedad. Pasamos luego a definir la cultura social, apoyándonos en la conceptualización anterior sobre la cultura y el comportamiento humano. Hicimos referencias a Newstrong y David (1993) quienes definen la cultura social como el medio ambiente social de las creencias creadas por los seres humanos, las costumbres, los conocimientos y las prácticas que definen la conducta convencional en una sociedad ; se destacaron también las características de la cultura social las cuales se desglosaron de la manera siguiente :

- 1.- La cultura social es el resultado de un proceso de aprendizaje.
- 2.- La cultura social constituye un fenómeno social en el que debido a presiones sociales se manifiestan las normas sociales y se produce su reforzamiento.
- 3.- La cultura social produce mayor seguridad en función de decisiones predeterminadas, hábitos y costumbres como resultado de experiencias anteriores.
- 4.- La cultura social está en proceso continuo de adaptación a las características y los nuevos valores que van surgiendo en el avance y desarrollo de la sociedad.
- 5.- La cultura social es eminentemente normativa ya que establece normas escritas o no, que demandan un obligado o tácito cumplimiento.

A continuación se destacó el objetivo general de la cultura social haciendo la debida aclaratoria de que éste puede variar de acuerdo con la naturaleza jurídica, tanto pública como privada, de las organizaciones a las cuales se refiera.

Posteriormente, y en base a los estudios aportados por Chiavenato (2004), desarrollamos el punto correspondiente a la importancia de la cultura social, haciendo énfasis en las diversas formas en que

es expresada por la comunidad a través de sus contenidos, códigos, hábitos sociales, tradiciones y expresiones artísticas, todo lo cual conforma la cultura social como un acontecimiento vital para el ser humano. Al culminar ésta información entramos en el estudio de la cultura organizacional estableciendo el correspondiente enlace con la cultura social. Definimos la cultura organizacional con el apoyo del Stephen Robbins (2004: ps: 525) quien nos dice al respecto : " es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la distinguen de otras " y cuyas características reseñamos como: innovación y asunción de riesgos, minuciosidad, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación a los grupos, agresividad y estabilidad.

Nos referimos en ésta teoría a los aportes de Kinicki y Kreitner para quienes la cultura organizacional no es otra cosa que : "conjunto de supuestos compartidos e implícitos que se dan por sentados en un grupo el cual determina la manera en que el grupo percibe sus diversos entornos, piensa respecto de ellos y reacciona a ellos mismos " (2004; p.30). En el aporte de éstos autores también se describe lo que ellos denominan " capas culturales ", las cuales identifican como : artefactos observables, valores expresados y manifestados, y los supuestos básicos. Apoyándonos también en estos autores hicimos alusión también a la fusión e interacción de la cultura social y la cultura organizacional estableciendo de manera conclusiva que ambas influyen entre sí, generando, de ésta manera , un movimiento dinámico

y propiciando cambios y transformaciones en la vida social.

Seguidamente, abordamos el desarrollo de las diferencias interculturales trayendo a colación los estudios de Kinicki Y kreitner con respecto a éste tema, los cuales nos hablan de cuatro dimensiones a tomar en cuenta para el análisis diferencial de las culturas. Ellas son : el individualismo, el colectivismo,

Las culturas de contexto bajo y alto, la orientación monocrónica y policrónica y los estilos de liderazgo transcultural. (2004; p.64).

Nos referimos también a otras diferencias interculturales, tales como: el espacio interpersonal, el lenguaje, la religión y el género y el impacto que éstas diferencias interculturales tienen en la cultura social y organizacional.

Finalmente, el contenido de ésta Unidad II termina con la investigación realizada por Hofstede y Bond,

(1987- 1988) sobre diferencias interculturales. Como resultado de dichas investigaciones se puntualizan cuatro dimensiones por parte de Hofstede y una quinta dimensión aportada por Bond en 1987 e incorporada por Hofstede en sus estudios en 1988. Estas cinco dimensiones se enuncian a continuación : 1.- Distancia de poder (PDI). Esta dimensión se refiere, según el autor, al grado en el cual una sociedad acepta la distribución desigual del poder en las instituciones y en las organizaciones. Posee un nivel alto y un nivel bajo como una forma de medir la aceptación o el rechazo de las diferencias culturales.

2,- Aversión a la incertidumbre (UAI). Afirma el autor que en ésta sociedad losa miembros de La sociedad no se sienten cómodos debido a situaciones no estructuradas que se han producido de manera inesperada y sorpresiva. En un nivel alto se convierten en intolerantes de la incertidumbre y buscan crear una sociedad estructurada y conformada por leyes, normas y controles sociales. Si tiene un nivel bajo está más abierta a los procesos de cambio y menos orientadas a la subordinación de reglas y normas sociales.

3.- En el caso del individualismo (IDV). los miembros de la sociedad prefieren actuar como individuos en lugar de actuar como miembros de un grupo. Si la sociedad posee un nivel alto, esto significa que

los derechos individuales ocupan el primer lugar dentro de esa sociedad, en otros términos : los intereses personales son superiores a los intereses del grupo. Si, por el contrario, posee un nivel bajo la sociedad se torna más colectivista y se orienta hacia la búsqueda de una mayor integración social de los individuos que la conforman

Referencias Bibliográficas

- Chiavenato, Idalberto (2004). Comportamiento Organizacional. Editorial Thompson, México. p .158-165.
- Robbins, Stephen (2004). Comportamiento Organizacional. Editorial Prentice Hall, México . p. 524-525.
- Kinicki Angelo, Kreitner Robert (2004). Comportamiento Organizacional : concepto, problemas y prácticas. Edit. Mac Graw-Hill; México. P. 57-58. 7ma ed.
- Rivas, Ramón (2015). Artículo: Cultura: factor determinante del desarrollo humano. Revista Entorno. Abril. nº 58; ISSN: 2218-3345.
- Rodríguez Sala-Gómezgil (1983). El lenguaje como elemento cultural de identidad social en la zona fronteriza del Norte de México; Revista : Estudios Fronterizos ; artículo nº 2 ; p. 153-164. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Camarena, María E. ; Tunal S, Gerardo. (2009) .La religión como una dimensión de la cultura. Revista Nómadas ; vol 22, nº 2, p. 1-15 Universidad Complutense de Madrid. Madrid-España
- Lamas, Marta (1998). Género y cultura. Artículo publicado por la OEI (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura).