

ORGANIZACIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL



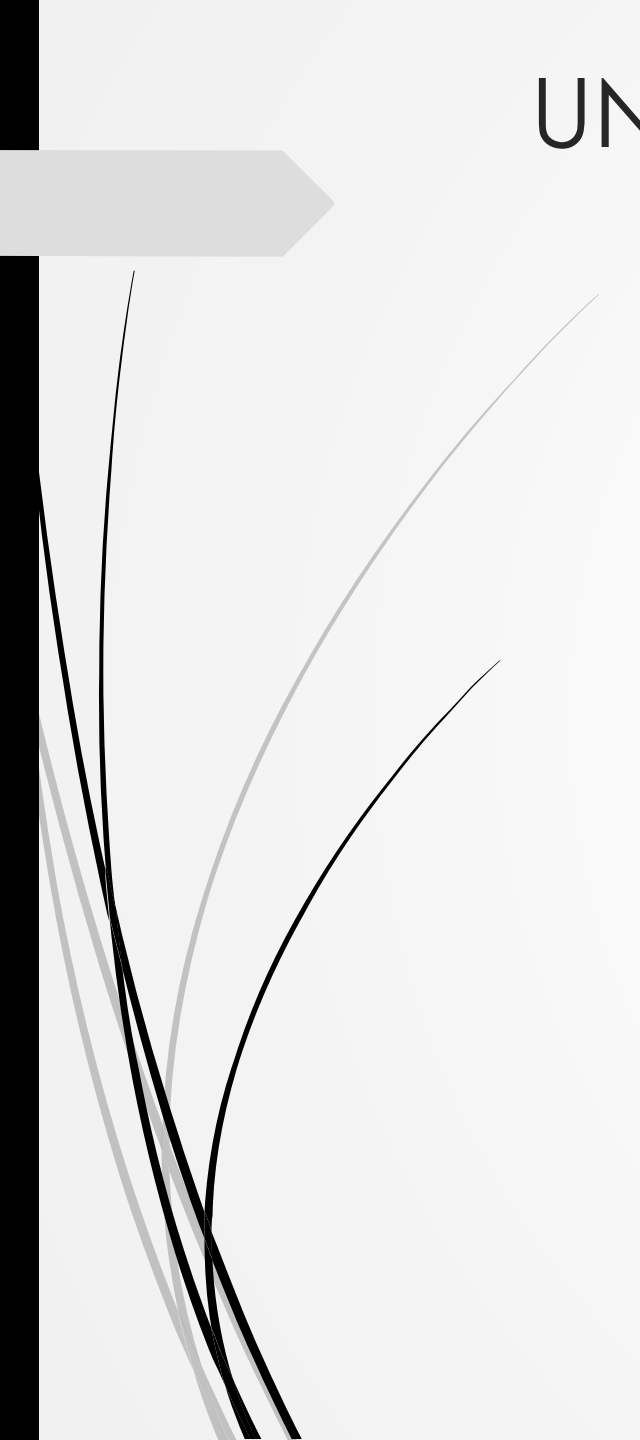
INSTITUCIÓN: Corporativo Académico Colins
de estudios profesionales

CARRERA: Licenciatura en Trabajo Social

PROFESORA: Lic. En T.S Mariana Evangelista
González

FECHA: 25/03/2023

CLASE 4



UNIDAD II ORGANIZACIÓN SOCIAL

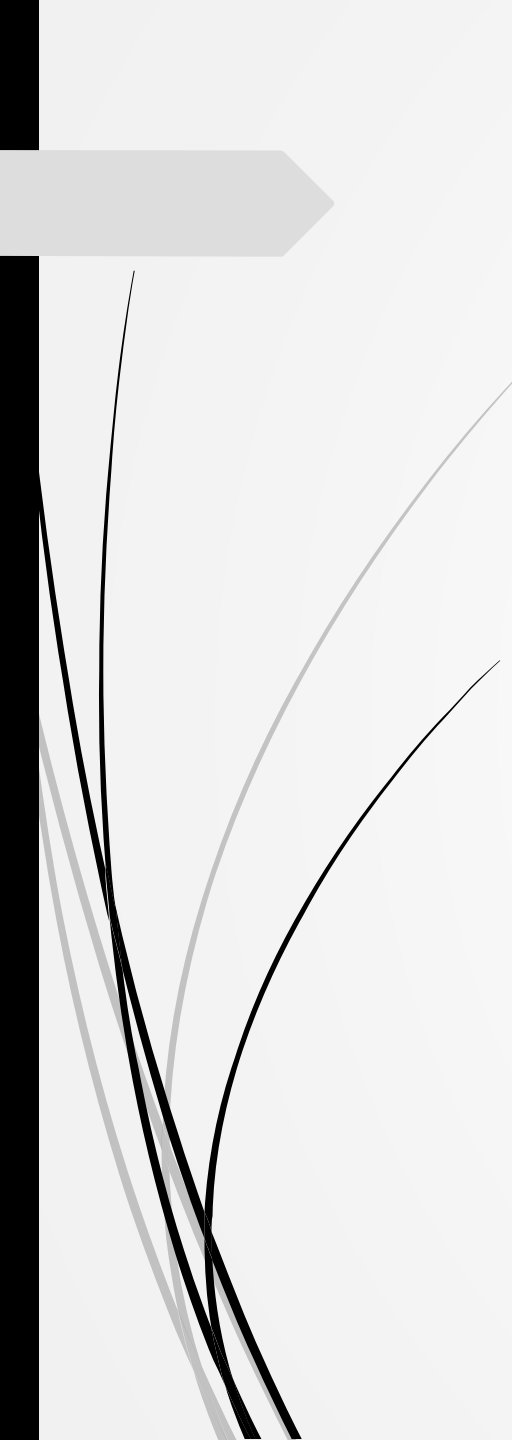
A. Conceptualización

- ¿Qué es la teoría general de sistemas?

La organización como sistema

- En efecto, la Teoría General de Sistemas nos permite estudiar la organización como un todo a la vez, para analizar las interrelaciones entre sus partes y las relaciones con el medio.

Extender la Teoría General de Sistemas a las organizaciones, impone sacar a la luz la interacción de sus distintos componentes. Cada unidad, grupo de trabajo o departamento, necesita unos <inputs> que se transforman en los <output> que trasladan al medio (así mismo, cada unidad organizativa interactúa con el sistema). Se observa que las organizaciones, además de sistemas sociales son sistemas abiertos, ya que para sobrevivir dependen del medio y en él se abastecen de la <energía> que requieren.



Las características que definen un sistema abierto ya fueron identificadas por Katz y Khan (1978), y su extensión a las organizaciones nos facilita su mejor conocimiento:

- a) Importación de <energía>. Los sistemas abiertos se nutren de una serie de factores varios para llevar a cabo su cometido, proveniente del medio que les rodea. Sin tal aporte, la organización no podría llevar a cabo su cometido de abastecerse de <inputs> que provienen de otras organizaciones, recursos económicos, energéticos, mano de obra, materiales...
- b) Proceso de transformación. A través de una manipulación conveniente, convierten los <inputs> en productos o servicios. La eficiencia asociada determinará la calidad del resultado.
- c) <Output> o resultado. Como sistemas, las organizaciones exportan su resultado al entorno con el fin de satisfacer una demanda. El grado de aceptación que manifiesten los interesados determina la continuidad de la actividad del sistema.

El concepto. Las organizaciones están integradas por subsistemas. Tal descomposición tiene lugar en sentido vertical y en sentido horizontal.

La visión vertical de los subsistemas se debe a Parsons (1960), que matizó los tres niveles siguientes.

El **nivel institucional** está integrado por la cúspide directiva / estratégica, que determina la misión de la organización, las políticas de empresa y la planificación a largo plazo.

El **nivel de dirección** está constituido por la denominada dirección media de las organizaciones, cuyo cometido es el de tratar de materializar los planes de la alta dirección.

El **nivel técnico** es el implicado en la consecución de los objetivos a corto plazo.

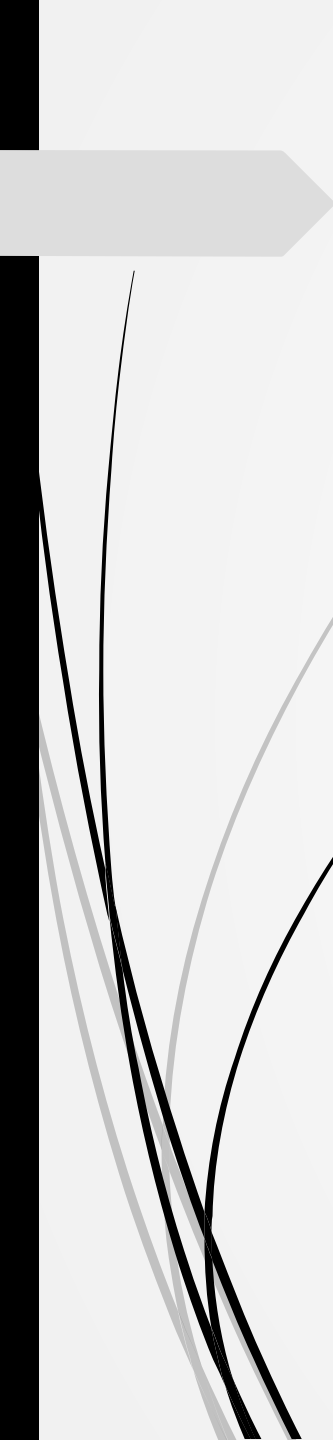
Cada uno de los estadios del sistema organización asocia unos subsistemas atendiendo al principio de diferenciación al que, con posterioridad, aludiremos.

Las organizaciones son sistemas singulares que responden a las características estándar de un sistema. En las organizaciones, al ser sistemas sociales de difícil conducción, la singularidad estriba en las connotaciones asociadas por el desarrollo de su actividad y la complejidad que presentan.

El alcance del concepto <sistema> se extiende a todo su hacer organizativo, y de aquí que las organizaciones sean sistemas de poder y sistemas de comunicaciones, a la par que generan sistemas de modelos, es decir, normas y pautas legítimas de interacción entre sus componentes (así como entre las ocupaciones que permiten lograr sus objetivos).

La organización social. LA FAMILIA

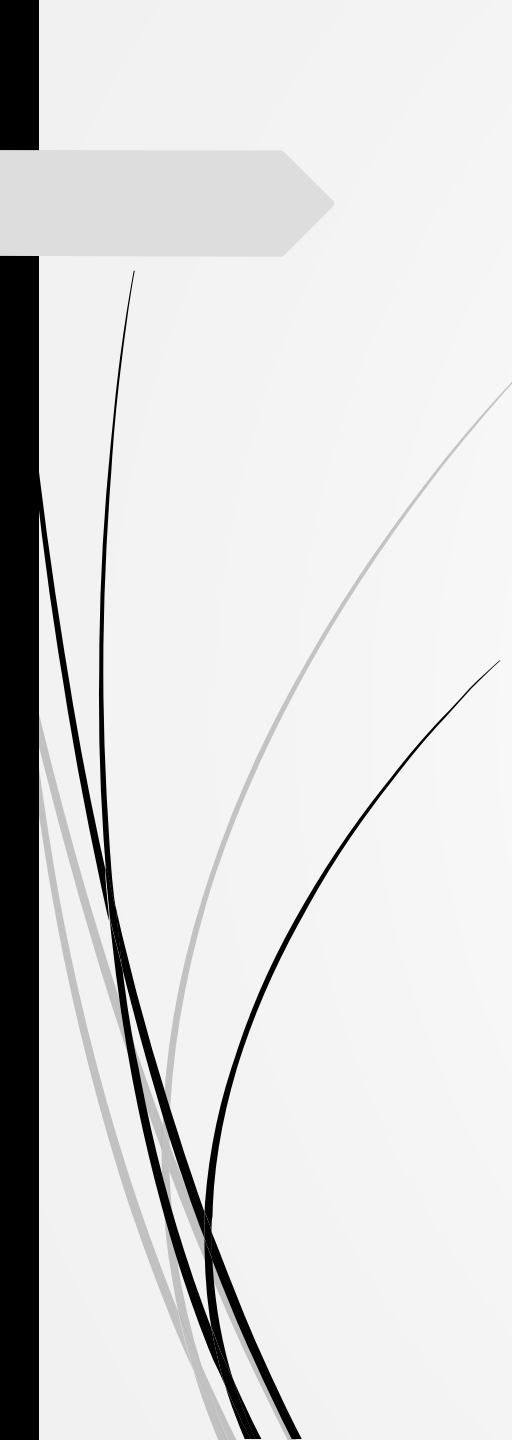
1. La familia puede definirse desde el punto de vista **sociológico** como la institución social básica o célula de la sociedad. Ray E. Barber la especifica como uno o más hombres viviendo con una o más mujeres en una relación sexual socialmente sancionada, con derechos y obligaciones socialmente reconocidos, tanto para los cónyuges como para la descendencia (Pratt, 1959: 114).
2. Para la **antropología**, la familia son parientes que viven juntos, tienen una economía relacionada, una forma de contar la descendencia y reconocen a uno de ellos como jefe (Figueroa, 2003: 113).
3. La familia se clasifica en nuclear, que es el mínimo de personas que la constituyen: padre, madre e hijos; y la familia extensa que está integrada por dos o más familias conyugales unidas a través de lazos consanguíneos y quienes residen en la misma casa o en la proximidad (Kupferer, 1964: 44). También se ha dicho que la familia extensa incluye tres o más generaciones (Theodorson/Theodorson, 1979: 148).

- 
4. Se habla también de familia completa cuando se considera a los miembros clave: padre, madre e hijos y si falta alguno la familia es incompleta.
 5. También se habla de familia desorganizada cuando uno de sus miembros clave no cumple su papel.
 6. La función de la familia, según los sociólogos es la reproducción biológica de la especie. De acuerdo con los antropólogos y los psicoantropólogos, es el agente psicológico de la sociedad (Fromm, 1936: 16), puesto que básicamente tiene como función no sólo perpetuar la especie sino reproducir la cultura.
 7. Entre los grupos indígenas, si la familia es el agente psíquico del grupo (Fromm, 1949: 5), la madre es el agente psíquico de la familia (Figueroa, 2003: 114), rol que es común en el total social.



C. Objetivos de las organizaciones

Cualquier organización tiene como objetivo fundamental cumplir con la función social que le fue asignada desde su creación, mediante la realización, coordinación y distribución de actividades continuas, y definición de roles, así como dotarla de valores y principios, lo que le permitirá convertirse en una organización con identidad propia, dentro de un contexto de relaciones sociales.

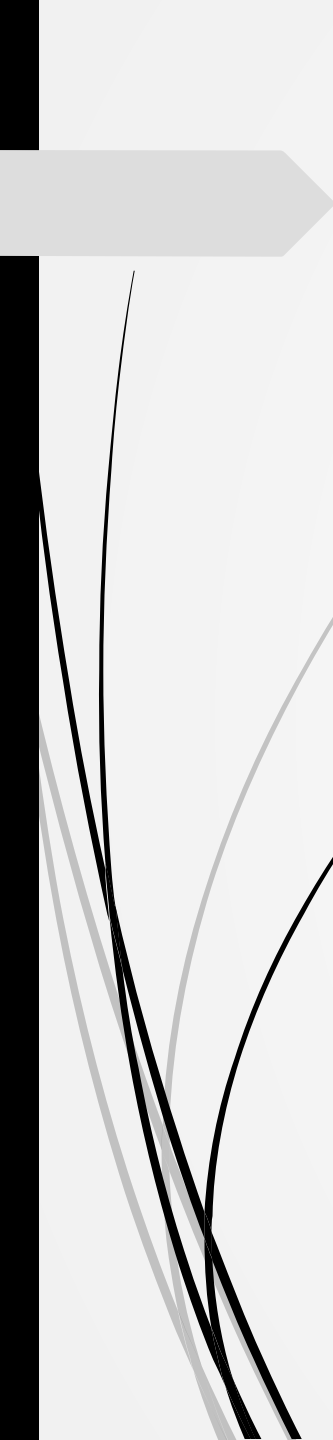


c. Elementos, características y proceso de una organización

Según Scott (1987), los elementos de una organización son los siguientes:

1.- La estructura social, que alberga el modelo de relaciones entre los distintos partícipes y que viene determinada por:

- a) La estructura normativa, que incluye los valores, normas y expectativas de los distintos roles de desempeño.
- b) La estructura de comportamiento, que pone mayor énfasis en la conducta vigente, que en la formalización de los estándares a implantar. Para que una organización sea eficaz es necesario disponer de ambas estructuras. De esa manera, se hace posible que sus miembros logren la misión, además de crearse la red conveniente de responsabilidades, capacidades y vocaciones.
- c) La relevancia de la estructura social reside en su responsabilidad para poner orden en el comportamiento, tanto en circunstancias de consenso como de conflicto, con independencia de su grado de formalización. La estructura social se califica de <formalizada> cuando, con independencia de su grado de formalización, especifica y define las distintas posiciones sociales y sus relaciones.



2.- Los participantes o <actores> que contribuyen por algún interés e influyen de manera relevante en la estructura y funcionamiento de la organización.

El comportamiento de todos ellos es racional, dado que afectan y se ven afectados por la organización.

3.- Las metas, concebidas como los fines deseados que los integrantes tratan de alcanzar a través de las actividades y de su propio trabajo.

4.- La tecnología. Siguiendo a Khandwalla, concebimos los conocimientos necesarios para llevar a cabo las tareas.

5.- El entorno, pues las organizaciones subsisten en un medio específico, técnico y cultural.

La matización de los elementos que componen una organización nos permite visualizar su delimitación y conocer así qué o quién pertenece a tal entidad y/o queda afectado en el ámbito de su misión.

Elementos para fortalecer la organización social

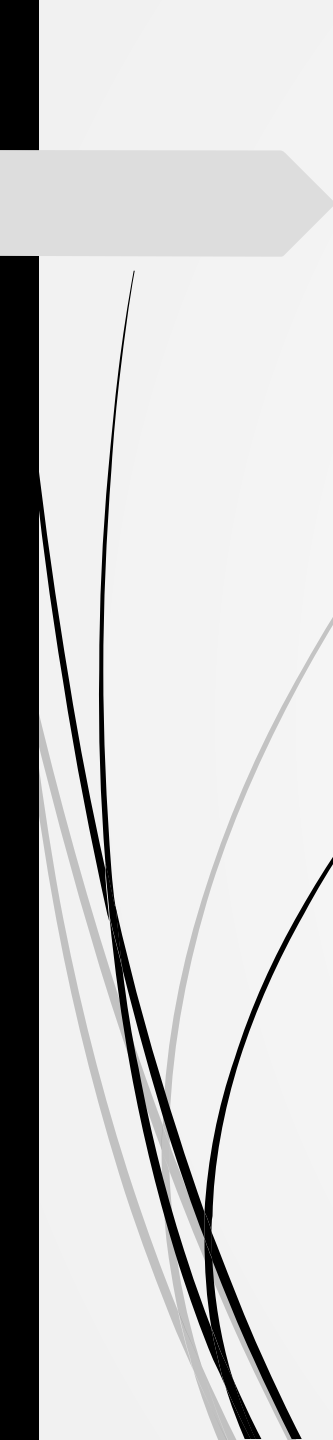
Altruismo. Es la proporción de individuos dispuestos a sacrificar sus propios beneficios en favor de la toda la comunidad, y el grado en que están dispuestos a tales sacrificios (reflejado en la generosidad, humildad individual, orgullo comunal, respaldo mutuo, lealtad, preocupación mutua, compañerismo, hermandad).

Servicios comunitarios. Son la infraestructura y los servicios en los asentamientos humanos (como caminos, mercados, agua potable, acceso a la educación, servicios de salud); la fiabilidad de su mantenimiento y reparación, su conservación, y el grado en que todos los miembros de la comunidad tienen acceso a ellos.

Valores comunes. Es el grado en que los miembros de una comunidad comparten valores, especialmente la idea de que pertenecen a una entidad común que prevalece sobre los intereses de sus miembros.

Comunicaciones. En general, dentro de una comunidad, y entre ésta y el mundo exterior, la comunicación incluye carreteras, sistemas electrónicos (teléfono, radio, televisión, Internet), medios impresos (periódicos, revistas, libros), redes, lenguas en las que se puedan entender, alfabetización y voluntad y capacidad de comunicar (lo que implica tacto, diplomacia, voluntad de escuchar y no sólo hablar).

Confianza. Aunque ésta se exprese como confianza individual, ¿qué grado de confianza comparte la comunidad en su conjunto? Por ejemplo, la conciencia de que la comunidad puede lograr lo que desee. Requiere actitudes positivas como: apertura, automotivación, entusiasmo, optimismo, actitudes de independencia antes que de dependencia, voluntad de luchar por sus derechos, ausencia de apatía y abandono fatalista, «visión» de lo que es posible lograr, etc.

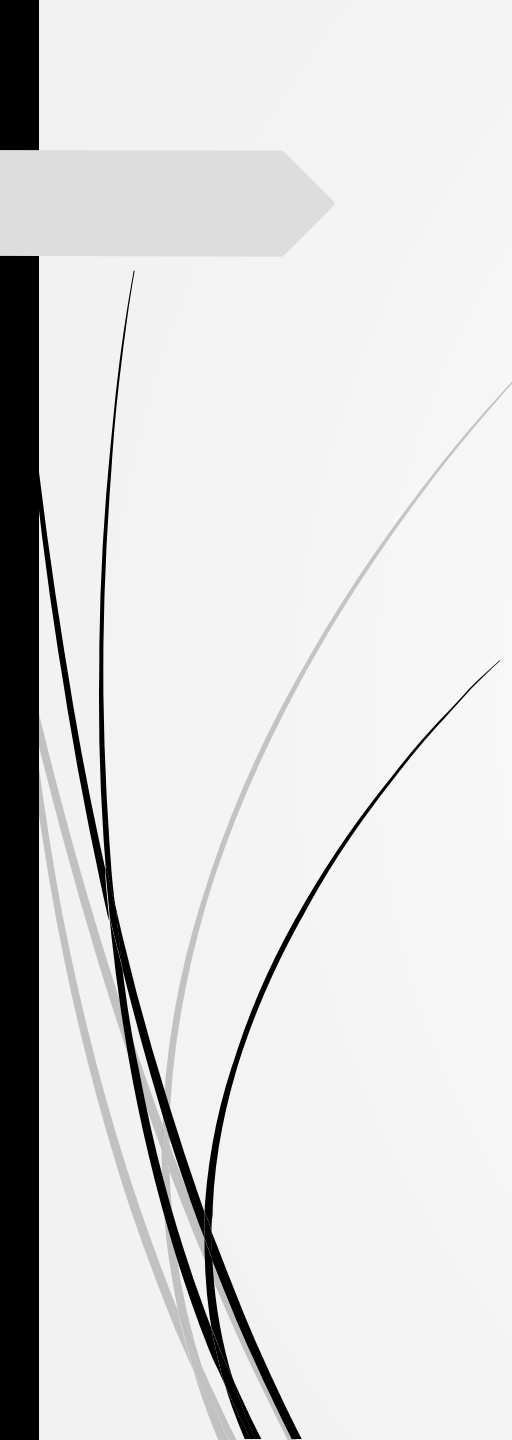


Información. La capacidad de procesar y analizar la información, con sensibilidad, conocimientos y sabiduría de los individuos claves y del propio grupo, permitirán la transformación a una información eficaz y útil, y que no sólo sea abundancia de datos.

Contexto (político y administrativo). Un entorno que apoya el fortalecimiento abarca componentes políticos (valores y posturas de los líderes nacionales, la legislación y reglamentación) y administrativos (actitudes de funcionarios públicos, técnicos, así como las normativas y procedimientos gubernamentales).

Intervención. El grado y eficacia del estímulo (movilización, capacidad de gestión, concienciación, entusiasmo) dirigido a fortalecer la comunidad. Las fuentes externas o internas de tipo caritativo, ¿incrementan el nivel de dependencia y debilitan a la comunidad, o la desafían a actuar y, al hacerlo, la hacen más fuerte? ¿Está la intervención consolidada, o depende de decisiones de donantes externos con objetivos y planes diferentes de los de la propia comunidad?

Liderazgo. Los líderes tienen poder, influencia y la capacidad de movilizar a la comunidad. El liderazgo más eficaz y estable es el que acata las decisiones y deseos del conjunto de la comunidad, para apoyarla y ayudar a su realización. Los líderes deben poseer aptitudes, voluntad y carisma.



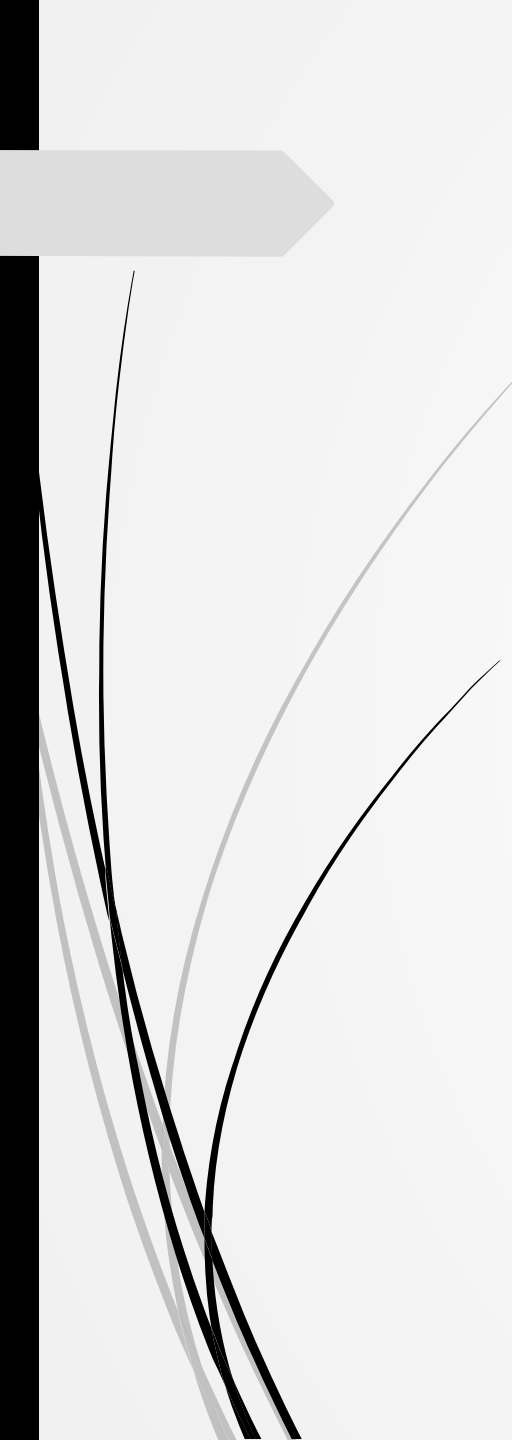
Contactos. No sólo «lo que uno sabe», sino también «a quién conoce». ¿Hasta qué punto los miembros de la comunidad, especialmente sus líderes, conocen a personas (y sus agencias u organizaciones) que puedan proporcionar recursos útiles al fortalecimiento del conjunto de la comunidad? Las relaciones útiles, potenciales o comprobadas, que existen dentro de la comunidad y fuera de ella, son fundamentales.

Organización. Es el grado en el que los diferentes miembros de la comunidad perciben que individualmente tienen un papel en el sostenimiento del conjunto (en vez de ser una mera colección de personas independientes), incluyendo integridad organizativa, estructura, procedimientos, procesos de toma de decisiones, eficacia, repartición del trabajo y complementariedad de roles y funciones.

Poder político. Es el grado en que la comunidad puede participar en la toma de decisiones nacionales y locales. Así como los individuos varían en su poder dentro de la comunidad, también las comunidades varían en su influencia dentro de su país o región.

Aptitudes. Son las facultades, manifestadas individualmente, que contribuyen a la organización de la comunidad, la capacidad de ésta de llevar a cabo sus proyectos, sus conocimientos técnicos, administrativos, organizativos, y su capacidad movilizadora.

Confianza mutua. Es el grado en que los miembros de la comunidad confían los unos en los otros, y especialmente en sus líderes y funcionarios, y refleja, a su vez, el grado de integridad (honradez, fiabilidad, franqueza, transparencia, formalidad) dentro de la comunidad.

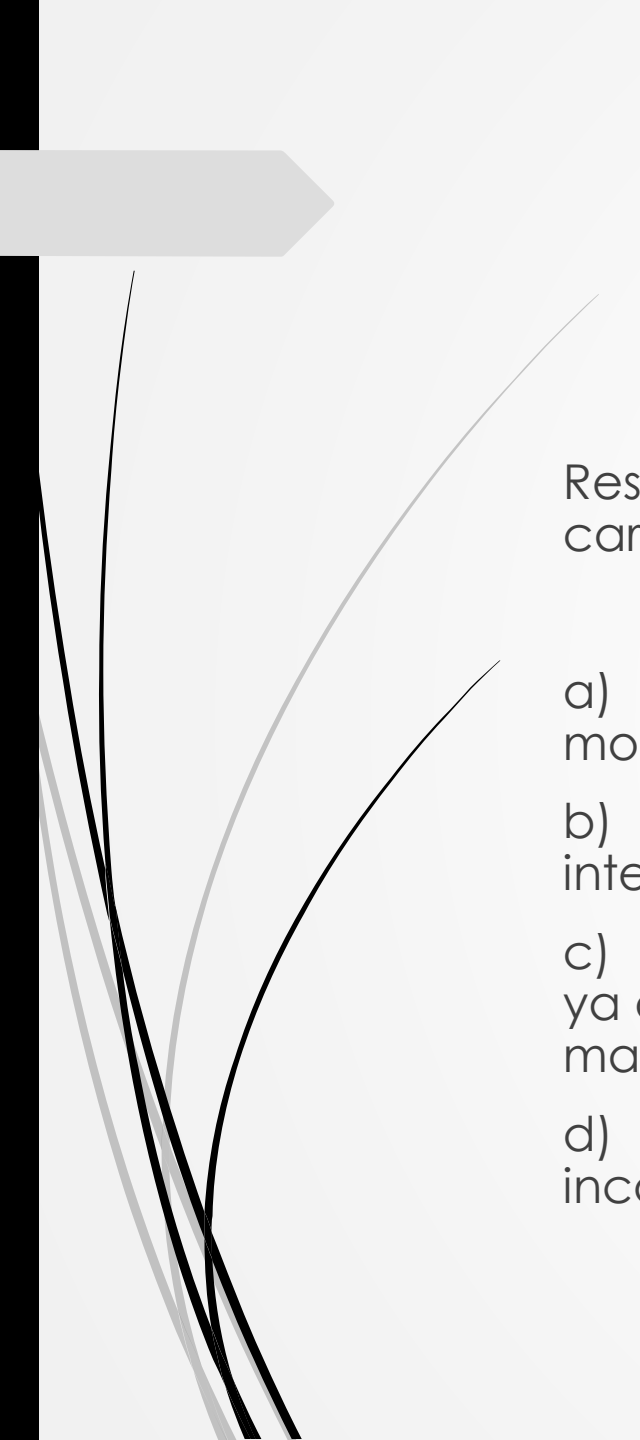


Unidad. Es la sensación compartida de pertenecer a una entidad definida (el grupo que constituye la comunidad), aunque toda comunidad tiene divisiones o escisiones (entre religiones, clases, niveles sociales, niveles de ingresos, edades, sexos, etnias, clanes), son esenciales el grado en que los miembros de la comunidad estén dispuestos a tolerar las diferencias y variaciones entre ellos, su disposición a colaborar y trabajar conjuntamente, su sentido de proyecto o visión común y los valores que comparten.

Bienestar. Es el grado en que el conjunto de la comunidad (y no sólo algunos de sus miembros) tiene control sobre los recursos reales y potenciales, y la producción y distribución de bienes y servicios, económicos o no, por escasos que éstos sean (incluyendo el trabajo voluntario, la tierra, los equipos, los suministros, los conocimientos, la preparación).

Cuanto mayor sea el grado de cada uno de estos elementos en una comunidad, mayor será su poder, su fortaleza y su capacidad. ¿Cuál es la variación en cada uno de estos elementos?

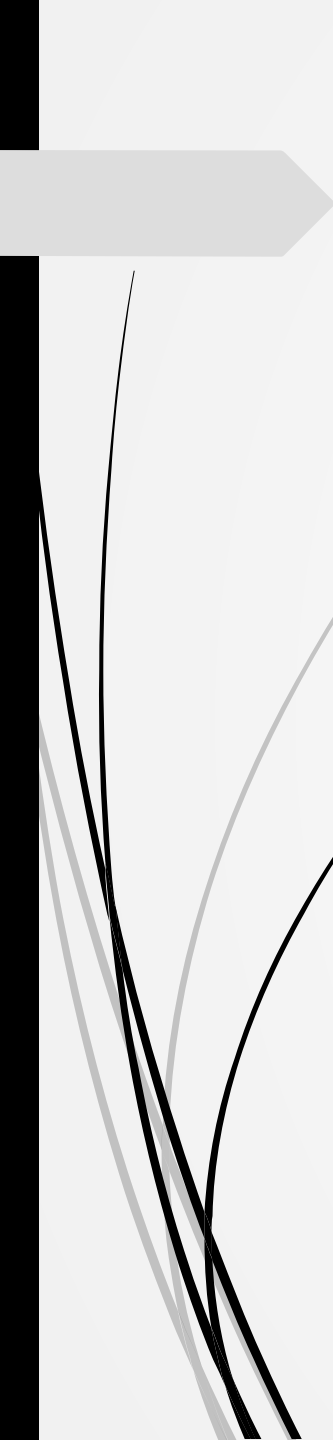
Aunque su estimación es muy subjetiva, hay que esforzarse en utilizar el mismo sistema interno de medición para el momento actual que hace un año y hace cinco.



características

Responden a **características comunes**. Banner (1995) concreta tales características en las siguientes:

- a) Orientación hacia los objetivos, ya que todas tienen un propósito que las moviliza y justifica su presencia en el sistema económico y social.
- b) Límites identificados que demarcan lo que las integran y lo que no las integran.
- c) Individuos y grupos que dinamizan las capacidades y generan sinergias, ya que la organización facilita el hábitat idóneo para que el resultado sea mayor por el efecto combinado de las potencialidades.
- d) Cultura que se configura a partir de las creencias compartidas y actúa inconscientemente.

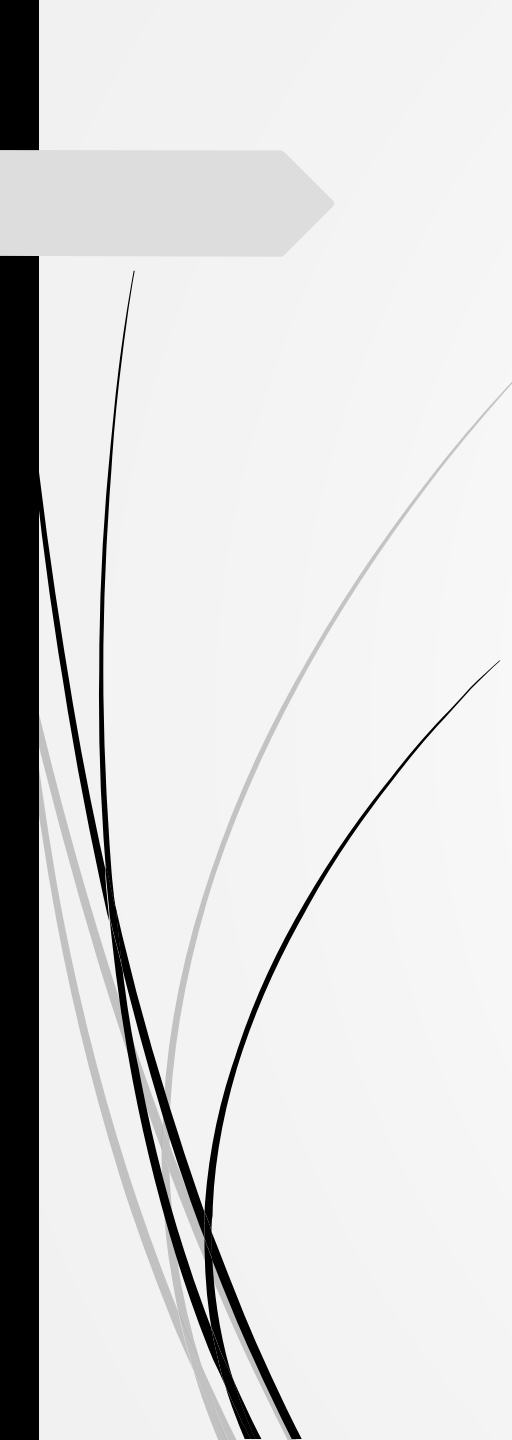


Proceso

El proceso inicial de organizar, es el resultado de una decisión individual de adherirse al conjunto de normas que regulen su comportamiento.

La formulación racional y cuidadosa de reglas constituye el proceso inicial de organizar.

Puesto que las organizaciones deben lograr su misión lo más eficientemente posible, sus <actores> desarrollan la racionalidad en tal empeño



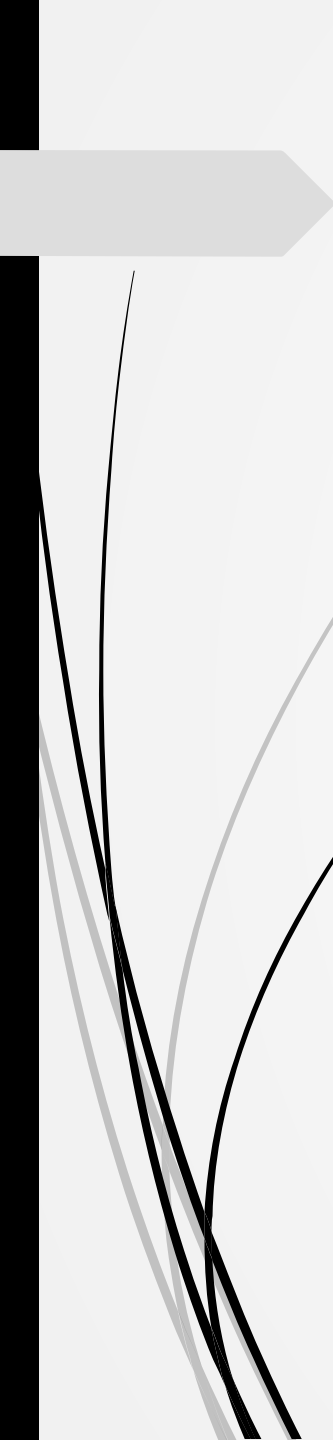
Características del modelo racional

Las organizaciones, al ser única vía para lograr poder e influenciar sobre los distintos grupos de interés, se constituyen para lograr las metas de una forma más eficiente, dando respuesta a la racionalidad individual y colectiva.

El comportamiento racional de las organizaciones viene determinado por la incidencia de los factores internos y externos, que en su evolución afectan al flujo interno de las mismas.

La dinámica generada nos la facilitan Nadler y Tushman (1980) a través del modelo siguiente.

- Entorno estable
- Tecnologías conocidas
- Comportamiento reglado
- Objetivos claros
- Poder centralizado
- Sistema de información seguro
- Normas de optimización
- Valores uniformes
- Conflicto reducido
- Orientación hacia la eficiencia



La mayor parte de las ciencias recurren a la construcción de tipologías con objeto de disponer de criterios clasificadores objetivos y rigurosos, que permiten agrupar las cualidades más comprensivas de sus correspondientes objetos de estudio. Así, el hombre clasifica los fenómenos que le interesan con el fin de recapacitar sobre ellos. Sin embargo, las cualidades que se investigan no suelen ser mensurables con facilidad; por ejemplo, los biólogos han recurrido al criterio de raza; los antropólogos al de cultura; los psicólogos han basado sus tipologías en la conducta (temperamento y carácter); los sociólogos y los administradores dedicados al estudio de la organización lo han hecho alrededor de la interacción social (sociedad) y de las funciones del hombre en el trabajo (empresa).

Las variables importantes para diferenciar los fenómenos bajo investigación. Una clasificación general adecuada tendría que tomar en cuenta el conjunto de las condiciones externas, el espectro general de acciones e interacciones dentro de la organización y el resultado de los comportamientos organizacionales.

A este respecto, Mayntz afirma que: los intentos realizados hasta ahora para establecer una topología de las organizaciones se han contentado a menudo con clasificaciones empíricas ordenadas.

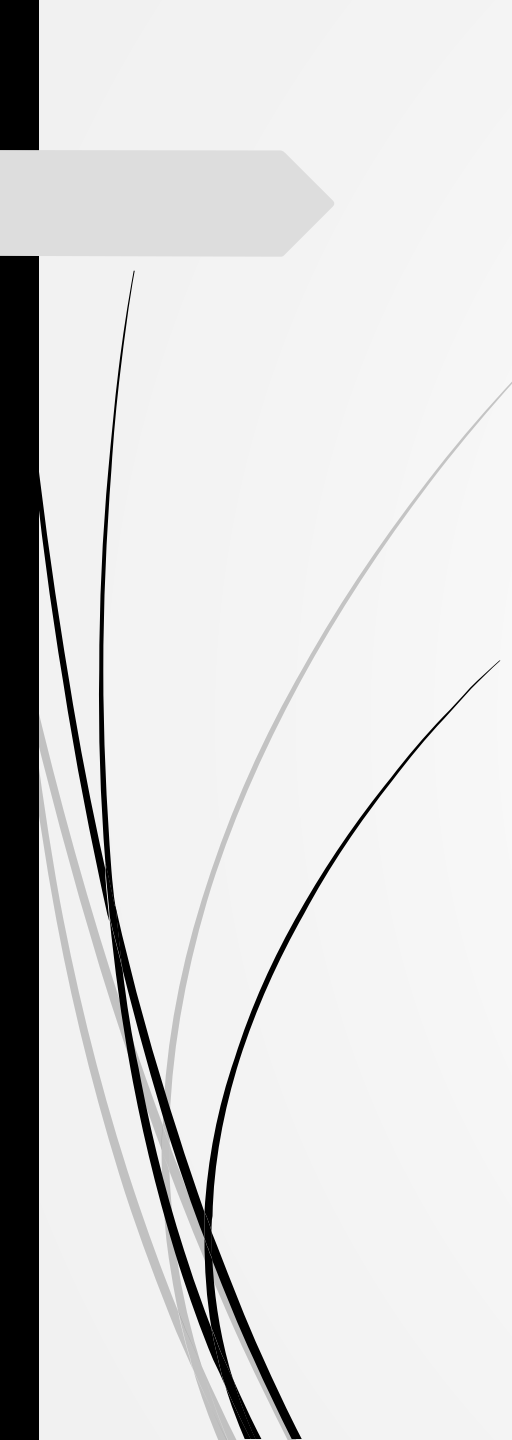
Tipología y niveles de análisis

La mayor parte de las ciencias recurren a la construcción de tipologías con objeto de disponer de criterios clasificadores objetivos y rigurosos, que permiten agrupar las cualidades más comprensivas de sus correspondientes objetos de estudio. Así, el hombre clasifica los fenómenos que le interesan con el fin de recapacitar sobre ellos. Sin embargo, las cualidades que se investigan no suelen ser mensurables con facilidad; por ejemplo, los biólogos han recurrido al criterio de raza; los antropólogos al de cultura; los psicólogos han basado sus tipologías en la conducta (temperamento y carácter); los sociólogos y los administradores dedicados al estudio de la organización lo han hecho alrededor de la interacción social (sociedad) y de las funciones del hombre en el trabajo (empresa).

Las variables importantes para diferenciar los fenómenos bajo investigación. Una clasificación general adecuada tendría que tomar en cuenta el conjunto de las condiciones externas, el espectro general de acciones e interacciones dentro de la organización y el resultado de los comportamientos organizacionales.

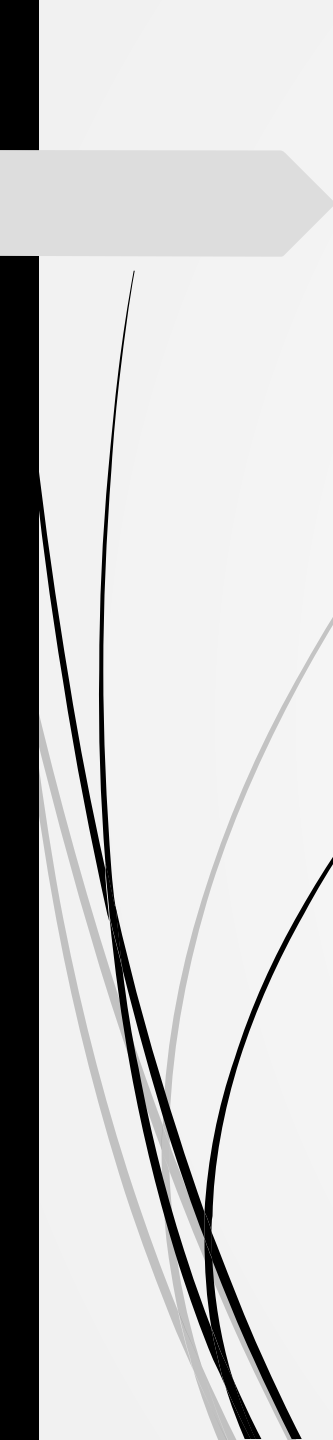
A este respecto, Mayntz afirma que: los intentos realizados hasta ahora para establecer una topología de las organizaciones se han contentado a menudo con clasificaciones empíricas ordenadas.

A pesar de las críticas que se hacen para aceptar formas de clasificación o tipologías en las organizaciones, un gran número de estudiosos se valen de este recurso con objeto de señalar actividades, funciones, formas de trabajo e incluso interrelaciones humanas para llegar a un análisis de la organización. Ahora se revisarán algunos de los más importantes criterios al respecto.



Talcott Parsons destaca **cuatro tipos de organización basados en la función o meta que tiene ésta**. El primero, que denomina **organización de producción** (empresas), se encarga de elaborar productos que serán consumidos por la sociedad. El segundo tipo de organización, busca objetivos que generen y distribuyan poder dentro de la sociedad; este tipo se orienta hacia metas **políticas** (sindicatos). La organización **integrativa** (bomberos) es el tercer tipo que considera Parsons y está encaminada a motivar la satisfacción de expectativas institucionales y asegurar que las partes de la sociedad funcionen de manera compacta. Por último, llama **organización para el mantenimiento de patrones** (escuelas) a la que trata de asegurar la continuidad de la sociedad por medio de actividades educativas, culturales y expresivas.

Renate Mayntz propone una clasificación de las organizaciones tomando en cuenta sus **objetivos**. De esta manera las organizaciones pueden ser **de tres tipos** o categorías: a) las que se limitan a la coexistencia de sus miembros, a su actuación común y al contacto recíproco que esto exige; b) las organizaciones que actúan de manera determinada sobre un grupo de personas que son admitidas para ese fin; y c) las que tienen como objetivo el logro de cierto resultado o determinada acción hacia afuera.

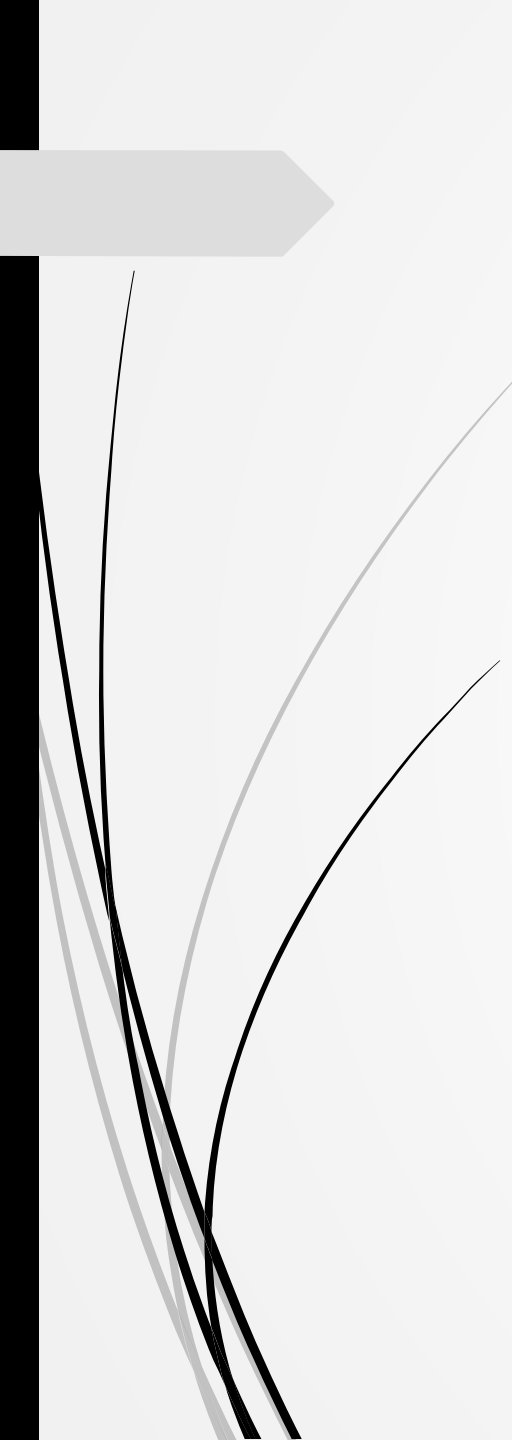


Al primer tipo de organización pertenecen los círculos de esparcimiento y recreación; formar parte de ellas es voluntario y sus dirigentes son elegidos democráticamente. Al segundo tipo de organizaciones pertenecen las prisiones, las escuelas, las universidades, los hospitales, las iglesias; en ellas predominan la burocracia y la ordenación racional. Y al tercer tipo pertenecen, según señala Mayntz, las organizaciones de la vida económica, la administración, la política, los partidos, las instituciones de previsión social y las asociaciones benéficas.

Tomando otro enfoque de la organización **Peter Blall y William Scott** consideran que una organización debe cumplir ciertas funciones útiles si quiere sobrevivir. En su análisis de las organizaciones, utilizan como base principal de su clasificación o tipología el siguiente criterio: ¿quién se beneficia de la existencia de la organización? Para responder a esta pregunta, plantean cuatro tipos de organizaciones:

- a) asociaciones de beneficio mutuo (sindicatos, partidos políticos, sectas, clubes y sociedades profesionales);
- b) firmas comerciales, que benefician a propietarios y/o directivos (industrias, bancos, almacenes, compañías de seguros);
- c) empresas de servicios, que benefician a sus clientes (hospitales, escuelas, agencias de promoción social);
- d) organizaciones de bienestar común, que benefician al público en general (oficinas gubernamentales, policía, bomberos, institutos de investigación científica).

Estos autores consideran que la supervivencia de cada tipo de organización dependerá de su capacidad para ser útil. Es decir, la organización vive gracias al avance y a las transformaciones modernas, a los cambios sociales, políticos o tecnológicos que exigen nuevos servicios y a la expansión de los ya existentes

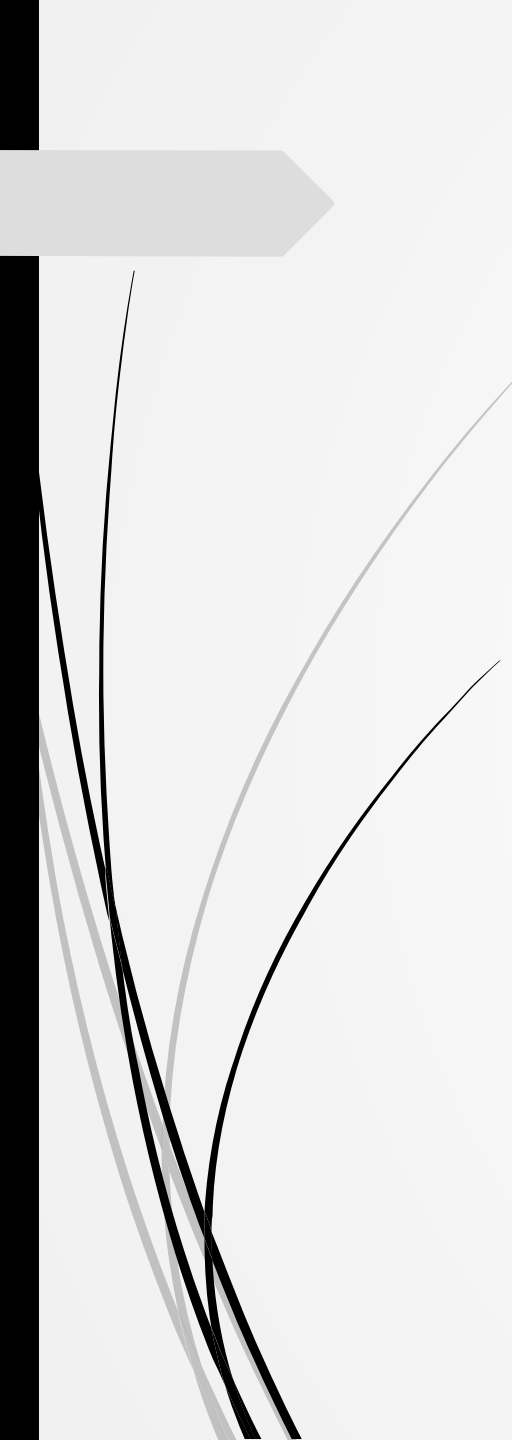


Amitai Etzioni, en el capítulo VI de su obra, Organizaciones Modernas, dice que la tensión más evidente entre las necesidades de la organización y las de sus participantes se localiza en el campo del control de la organización. Considera que el éxito de una organización depende en gran parte de su capacidad para mantener el control de los que participan en ella.

Asimismo, al hacer énfasis especial en el desempeño de la función control dentro de la organización, afirma que ésta debe distribuir sus recompensas y sanciones según la actuación de sus miembros. Por lo tanto, clasifica los medios de control aplicados a una organización en tres categorías analíticas: física, material o simbólica.

De ahí que la mayor parte de las organizaciones queden comprendidas en tres tipos:

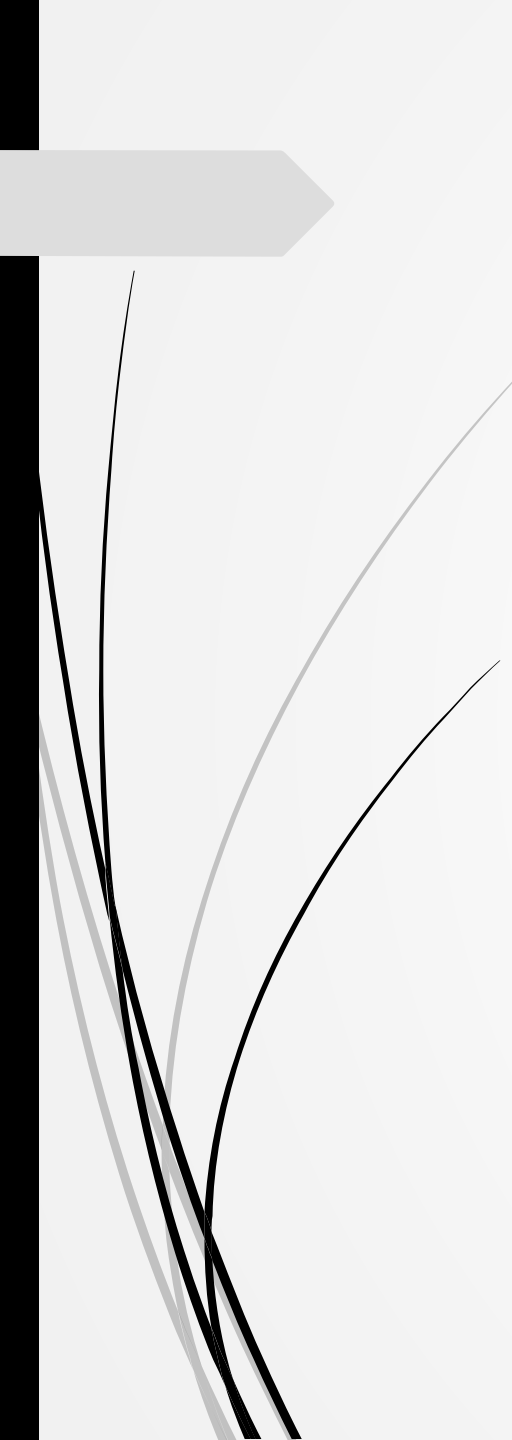
- 1) coercitivas en las cuales la coacción es el medio de control predominante sobre los miembros subordinados de la organización (prisiones);
- 2) utilitarias, en las cuales el medio de control es de naturaleza financiera o de recompensas materiales (empresas productoras de bienes y servicios); y
- 3) normativas, que también llama normativo-sociales o sociales, y en las cuales los controles se apoyan en sanciones normativas (iglesias).



Richard H. Hall hace un análisis de la tipología de Etzioni y enmarca los tipos anteriores de organización de la siguiente manera:

Coercitivas-alienativas, remunerativas-utilitarias y normativas-morales... cuando la coerción es la base de la autoridad, la adaptación es alienante; cuando la remuneración es la base de la autoridad, la adaptación toma forma de una orientación utilitaria hacia la organización; y cuando la base de la autoridad es moral o normativa y se expresa por medio de la persuasión, la adaptación es de tipo moral.

Por último, se revisan los conceptos de Daniel Katz y Robert Kalm acerca de los tipos de organización o tipologías organizacionales. En primer lugar, proponen una tipología basada en factores de segundo orden. Consideran los autores como función de primer orden: “aquella que una organización ejecuta como subsistema de la sociedad en general (en tanto que los factores de segundo orden) pueden reflejar aspectos específicos de la estructura, la naturaleza de las transacciones ambientales, las transacciones internas y muchas otras propiedades organizacionales”.



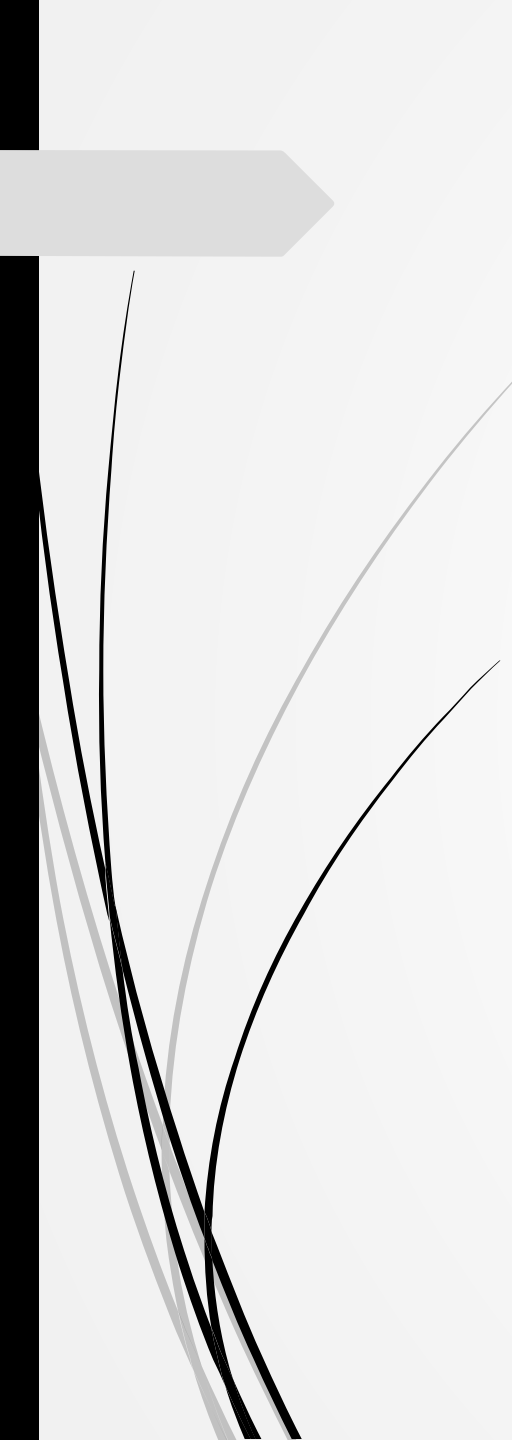
Según las funciones de los factores de primer orden, se dan cuatro tipos de organizaciones:

- a) productivas, que se encargan de fabricar bienes, proporcionar servicios y crear riqueza para el público o para algún sector de la economía;
- b) de mantenimiento, las cuales no conservan los avíos de la sociedad, sino a sus miembros, y se dedican a la interacción social (escuelas, sectas religiosas);
- c) de adaptación o adaptativas, que están a cargo de estructuras sociales que crean conocimientos, formulan y prueban teorías y aplican información o problemas existentes (institutos de investigación, universidades; y
- d) político-administrativas, que se encargan de coordinar y controlar a la gente y los recursos (partidos políticos, sindicatos, organizaciones de profesionales).

En el siguiente esquema se presentan las diferentes tipologías organizacionales contempladas por los autores mencionados con anterioridad.

Puede observarse que a cada tipo de organización corresponden ejemplos que los distinguen; en algunos casos los autores coinciden, y en otros no.

<i>Autor</i>	<i>Tipos de organizaciones</i>	<i>Ejemplos</i>
1. Talcott Parsons	a) de producción b) de metas políticas c) integrativas d) de mantenimiento de patrones	a) empresas (bienes y servicios) b) partidos, sindicatos c) policía, bomberos d) educativas, culturales
2. Renate Mayntz (con base en sus objetivos)	a) que se limitan a la coexistencia de sus miembros b) que actúan de manera determinada sobre las personas admitidas c) que buscan el logro de cierto resultado hacia afuera	a) círculos de esparcimiento o recreación b) escuelas, universidades, hospitales, prisiones c) administración, policía, partidos, asociaciones benéficas
3. Peter Blau y William Scott	a) de beneficio mutuo b) firmas comerciales c) de servicios d) de bienestar común	a) sindicatos, partidos políticos, sectas, clubes b) industrias, bancos, almacenes c) hospitales, escuelas d) oficinas gubernamentales, policía, bomberos, institutos de investigación científica
4. Amital Etzioni (con base en la función control)	a) coercitivas b) utilitarias c) normativas	a) prisiones b) empresas (bienes y servicios) c) Iglesias
5. Daniel Katz y Robert Kahn	a) productivas b) de mantenimiento c) de adaptación d) politicoadministrativas	a) empresas (bienes y servicios) b) escuelas, sectas religiosas c) universidades, institutos de investigación d) partidos políticos, sindicatos, organizaciones de profesionales



De forma genérica, y sin que los intereses del estudio/investigación condicionen la clasificación, cabe hablar de:

- Organizaciones lucrativas o no lucrativas.
- Organizaciones de producción/manufactura o de servicios, para las que la tangibilidad del <output> suele ser determinante, se requiera de un proceso de transformación de las materias primas básicas o se trate simplemente de una labor de mediación, o de simple prestación.
- Organizaciones públicas, privadas o mixtas, según recaiga la titularidad de la propiedad en los gobiernos públicos.
- Organizaciones de economía social, donde las relaciones entre sus objetivos y medios dista bastante de las anteriores.

INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES

Formas de organización institucional

