



INVESTIGACIÓN LATINOAMERICANA EN COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL

latindex  Dialnet  IDEAS

IDENTIFICACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: ELEMENTO QUE FOCALIZA LA COMPETITIVIDAD

M. Sc Andrés Ferrer Castillo¹

Dr. C. Raúl Hernández Heredia²

Dr. C. Pedro Planes Cumbá³

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Andrés Ferrer Castillo, Raúl Hernández Heredia, Pedro Planes Cumbá (2022): "Identificación de las dimensiones de cultura organizacional en instituciones de educación superior: elemento que focaliza la competitividad", Revista de Investigación latinoamericana en competitividad organizacional RILCO, n.13 (p.p. 17-38, febrero 2022). En línea: <https://www.eumed.net/es/revistas/rilco/13-febrero22/competitividad>

RESUMEN

En este trabajo se hace un estudio de sistematización sobre varias definiciones de la cultura organizacional (C.O.), presentadas por varios autores, organizándolas cronológicamente a partir de 1979 del siglo XX y hasta 2019 del siglo XXI, se identifican los rasgos fundamentales que están relacionados con las dimensiones de la categoría en estudio y se atribuyen indicadores de medida, para identificar la cultura organizacional de las instituciones de educación superior como aspecto de escasas referencias en estudios anteriores y de importante trascendencia en la identificación del tipo de cultura predominante en las organizaciones que inciden en la competitividad y la calidad de los procesos que desarrollan. Como parte de un proceso inicial de operacionalización de variables se utilizan los métodos de investigación de análisis y síntesis, inducción-deducción, sistémico estructural e histórico lógico, para identificar las dimensiones e indicadores de las diferentes definiciones referenciadas sobre cultura organizacional, que están en correspondencia con el tipo de organización en la que los autores enfocan sus investigaciones,

¹ Profesor auxiliar. Universidad de Guantánamo, Facultad de Educación, Guantánamo, Cuba.

² Profesor titular. Universidad de Guantánamo, Vicerrectoría de Investigación, Guantánamo, Cuba.

³ Profesor titular. Universidad de Guantánamo, Departamento de Dirección, Guantánamo, Cuba.

como resultado se presentan estas dimensiones e indicadores, lo cual permite concederle un nivel observable y medible a la tipología de la cultura organizacional como variable en la investigación.

PALABRAS CLAVES: Cultura organizacional, dimensiones, definiciones, indicadores.

A STUDY OF SYSTEMATIZATION OF THE DIMENSIONS OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

ABSTRACT

In this work, a study is made of several definitions of organizational culture (OC), presented by various authors, organizing them chronologically from 1979 of the 20th century to 2019 of the 21st century, identifying the fundamental features that are related to the dimensions of the category under study and measurement indicators are attributed to identify the organizational culture of the institutions as an aspect importance in the identification of the predominant type of culture in organizations that affect the competitiveness and quality of the processes they develop. As part of an initial process of operationalization of variables, the research methods of analysis and synthesis, induction-deduction, structural systemic and logical historical, are used to identify the dimensions and indicators of the different definitions referenced on organizational culture, which are in correspondence With the type of organization in which the authors focus their research, these dimensions and indicators are presented as a result, which allows granting an observable and measurable level to the typology of organizational culture as a research variable.

KEYWORDS: Organizational culture, dimensions, definitions, indicators.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional tiene una naturaleza social que concierne a la actividad humana en las organizaciones, es portadora de atributos positivos que favorecen a la organización, por lo que es trascendental destacar el papel de los directivos en identificar estos atributos para conducir a las personas en el desarrollo de los procesos institucionales.

El cambio cultural sugiere, entre otras condicionantes, que: los directivos deben asumir papeles positivos que marquen el tono de su conducta, crear nuevas historias, símbolos, y rituales que sustituyan los actuales, seleccionar, promover y apoyar personas que adopten nuevos valores, rediseñar los procesos de socialización y alinearlos con los nuevos valores.

La cultura organizacional ha sido una categoría ampliamente estudiada en la literatura sobre dirección, especialmente en la dirección de las organizaciones empresariales. El estudio de la cultura organizacional en las instituciones educacionales, especialmente en las universitarias, no ha tenido el

mismo nivel de desarrollo. No obstante, autores foráneos y nacionales como Agudelo (2011); Bartell (2003); Bauzá, et al. (2005); Cano, G (2003); Perazzo (2000) y otros, han realizado aportes de significación, referidos a identificar los elementos culturales que prevalecen en este tipo de instituciones, tales como: los símbolos, los ritos, las creencias, las normas, las ceremonias, los artefactos, los valores: libertad, igualdad, democracia, integridad, honestidad, crecimiento, justicia y tolerancia; se declara además, por Bauzá (2005, 2007); Cano (2010); Cruz (2001); Fernández (2010); Leyva (2008); Perazzo (2000); Tristán (2001), que la cultura organizacional, permite a las organizaciones educativas su supervivencia y adaptación al medio que la rodea, promueve y garantiza los cambios necesarios para estas instituciones. En el caso de las instituciones de educación superior cubanas, se plantea de manera general que para que estas tengan un proceso de mejora continua de su cultura organizacional, resulta preciso trazar estrategias institucionales que impulsen su desarrollo.

Estas estrategias, donde se describan los posibles escenarios de actuación, identifiquen las políticas y objetivos estratégicos, deben tener en consideración, los cambios que se producen en el mundo con el acelerado desarrollo de la globalización de la sociedad y cómo se insertan en ellos las instituciones de educación superior. En este sentido, Martínez (2014), plantea que: la idea principal de las nuevas políticas educativas se relaciona con la adaptación de la enseñanza universitaria a las exigencias y necesidades de la nueva sociedad que se muestra en el horizonte hacia el que se dirige. Aparece también la necesidad de reflexionar sobre los sistemas internos de funcionamiento de la Educación Superior, con el objetivo de su adaptación a las circunstancias venideras. (p.19)

Se precisa que las universidades se adapten al contexto donde se desarrollan, lo que implica cambios profundos en la concepción de los procesos que en ellas tienen lugar, muy relacionados con el desarrollo de su cultura. Martínez (2014),... tomaban la idea de analizar cuáles son los nuevos desafíos a los que se enfrenta la Educación Superior y para poder adaptarse a los mismos. Ellos hacían patente la necesidad de que la universidad respondiera a los cambios de una manera efectiva y urgente. (p.19)

Para responder a estos cambios, las universidades deben adaptar su cultura a los cambios que se experimentan en la sociedad, donde deben jugar un papel preponderante el directivo con una concepción sistémica de desarrollo de los procesos universitarios.

Un elemento importante para estudiar la cultura en estas organizaciones es la evolución que en el tiempo ha tenido la definición de la cultura organizacional, dadas por diferentes autores, tanto foráneos como nacionales, considerando los cambios que se han producido en la sociedad y en las organizaciones.

DESARROLLO

Diversos son los estudios que se han realizado sobre la cultura en las organizaciones, para los cuales se toman diferentes enfoques teóricos, por ejemplo, en el caso de Leyva (2008) al referirse a los fundamentos sobre el imaginario grupal en las relaciones que establecen entre los sujetos actuantes,

plantea la posibilidad de "una perspectiva integradora del estudio cultural, que parte de considerar a la cultura como un sistema complejo que abarca tanto las formas de pensar y sentir como de hacer de los miembros del colectivo que la integra y que se manifiestan en variadas circunstancias culturales como la construcción histórica, las estructuras que se adoptan, el grado de unidad que se experimenta, el estilo directivo, la comunicación, solo por citar algunas".(p. 56)

Considerando los estudios realizados por diferentes autores, varias son las definiciones que se presentan en las fuentes de información consultadas durante la sistematización de los fundamentos teóricos, para la identificación de las dimensiones de la cultura organizacional.

Para ello, se asume el criterio de Núñez, (2007, p. 167), "[...] la variable es todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación, es también un concepto clasificatorio. Pues asume valores diferentes, los que pueden ser cuantitativos o cualitativos. Y también pueden ser definidas conceptual y operacionalmente".

En este sentido, la operacionalización de conceptos/variables permite, por una parte, la elaboración de los instrumentos de medida, convirtiendo los indicadores en ítems o elementos de observación, lo cual permite aportar, los indicadores de medida de las dimensiones identificadas en la definición y que constituyen rasgos para caracterizar la variable a medir.

Se presentan las definiciones estudiadas según la evolución del tiempo, lo cual puede percibirse en el ordenamiento cronológico de las mismas, se declaran las dimensiones que identifican a la cultura organizacional es decir "qué es" y los indicadores de las mismas, "qué hace". No es un estudio que alcanza a la totalidad de autores que han definido este constructo, pero si es una representación significativa, encontradas en fuentes bibliográficas primaria y secundarias.

Se tiene referencia que este concepto nace con una afirmación del autor inglés, Jaques en 1951: "la cultura de la empresa es su acostumbrado y tradicional camino del pensamiento y del hacer, el cual es participado en mayor o menor grado por todos sus miembros y que los nuevos miembros deben aprender y al final admitir parcialmente en orden a ser aceptados dentro de los servicios de la Firma". (Mira, 2004, p. 25), como se citó en Leyva (2008, p. 21)

Así también aparece en la década del 70 del siglo XX a Pettigrew (1979, p. 574), como se citó en Royo (2005, p. 129) "la cultura es un sistema de significaciones pública y colectivamente aceptadas operacionalmente al seno de un grupo dado, en un momento dado. Este sistema de expresiones, de configuraciones, de categorías y de imágenes suministra a los individuos una interpretación de su propia situación".

Pettigrew (1979), identifica lo que cultura es para la organización, a través de dimensiones declaradas en la definición, como un sistema de significaciones públicas, sistema de expresiones, de configuraciones,

de categorías y de imágenes, las cuales identifican la función (indicador) de suministrar a los individuos una interpretación de su propia situación. Se evidencia el enfoque sistémico en las interrelaciones existentes entre las dimensiones que declara y su incidencia en el indicador.

Por su parte, los estudios de la categoría cultura organizacional, toman mayor notoriedad a finales de los años setenta e inicio de los años ochenta del siglo XX, a partir de ese momento, la historia de la definición de la cultura organizacional ha estado salpicada de constantes aportaciones que la caracterizan por un enrevesamiento terminológico.

Originados en la antropología social, hoy los estudios de la cultura organizacional resultan de interés para otras disciplinas como la psicología, la sociología, la administración y la ciencia política. Actualmente, constituye un campo de investigación que genera muchos debates por esta confluencia disciplinaria y cuyas diferencias se centran fundamentalmente en los aspectos ontológicos, epistemológicos, metodológicos y de perspectiva, generalmente utilizados para enriquecer la discusión de tan promisorio línea de investigación. (Toca, C. E. y Carrillo, J. 2009, p. 118).

Las valoraciones que hace el autor se centran en identificar las dimensiones e indicadores que diferentes autores reflejan en sus definiciones, lo que hace de la cultura organizacional una categoría polémica para su estudio, porque se identifican diferentes características, como por ejemplo, la tipología de la organización para el cual se hace el estudio, la ciencia en la que apoya el autor (psicología, sociología, antropología, dirección/administración), la cultura de la sociedad en que se sustenta el estudio, entre otras .

En este sentido Reyes; Moros (2019), plantean que analizar la cultura organizacional en profundidad constituye un desafío, dada la complejidad con que se nos presenta dicho fenómeno en los diversos escenarios de estudio. Es por esa razón que el punto de partida debe ser la confección de un diagnóstico, para no caer en la simplificación de considerarla sólo como el encadenamiento de aquellas variables perceptuales que aparecen al intentar aproximarnos a ella. (p. 10).

Los estudios de diagnóstico de la cultura organizacional aportan diferentes puntos de partida, como por ejemplo Alabart, Y. (2014), ... un concepto integrador que defina la cultura organizacional y permita vincularla al desempeño de las organizaciones para lo cual se partió del análisis de los diferentes enfoques, y conceptos dados por diferentes autores y los principales términos empleados por ellos, para este análisis se aplicó el método de análisis clúster jerárquico, obteniéndose el conjunto de conceptos analizados en tres grupos que se forman a partir de los principales términos empleados en la conceptualización de la Cultura Organizacional, (p. 6): Grupo I: Símbolos, creencias, formas de conducirse, paradigmas, sistema de significados compartidos. Grupo II: Normas y valores. Grupo III: Filosofía, reglas, ambiente o clima, presunciones. (Alabart, Y. 2003, p. 13, citado por Alabart, Y. 2014, p. 7)

Asumiendo la concepción de esta autora, se presenta en el trabajo un cuadro que clasifica a los autores aquí referenciados en cada uno de estos grupos, en correspondencia con las dimensiones identificadas en sus definiciones. (ver cuadro No 5 y Tabla No 1)

Por otra parte, Toca, C. E. y Carrillo, J. (2009), plantean que las definiciones de cultura organizacional además de numerosas resultan complejas y divergentes; todos saben qué es, pero pocos son capaces de identificarla y explicarla. Más aún, muchos son los que la invocan, especialmente en el medio latinoamericano, y pocos quienes realizan propuestas concretas que permitan su caracterización y medición. Si bien las definiciones son variadas, todas reflejan unos elementos comunes como: mandatos aprendidos, reglas no escritas, supuestos compartidos, valores y prácticas compartidas, conducta aceptable, modo correcto y un moldear de la conducta humana. Conceptos que en conjunto evidencian la informalidad compartida que gobierna y legitima la conducta humana. (p. 131).

Este planteamiento da la posibilidad de estudiar de forma clara varias definiciones sobre la cultura organizacional y evidenciar la complejidad y divergencia de los rasgos fundamentales que se declaran en esas definiciones.

Para ello se tiene en cuenta lo planteado por Mena (2018),... varios de los elementos inherentes a la cultura de las organizaciones se representan..., a partir de tres clasificaciones principales (los subyacentes, los visibles explícitos y los visibles implícitos), (p. 15), que constituyen la base de las definiciones, lo que también algunos autores declaran como niveles, dimensiones, elementos, componentes, conforme es citado por Toca, C. E. y Carrillo, J. (2009):

Debido a que la cultura involucra fenómenos sociales que ayudan a definir el carácter y las normas de la organización, el rango de componentes es amplio y variado. Para facilitar la labor de identificación, Schein (2009) ha establecido un marco de tres capas o dimensiones básicas que encuadran sus distintos elementos. En consonancia –y a partir de la conceptualización de Schein–, otros estudiosos han asimilado las capas de la cultura a las de una cebolla, donde la capa externa comprende aspectos observables, mientras que las internas encarnan lo invisible o idealizado (National Research Council Staff, 1997: 68), (p. 121). Por otra parte, otros autores como Reyna, Campos y Martínez (2015), citado por Moreno, & Pineda (2019, p. 116,) asumen las dimensiones de la cultura organizacional como:

- Artefactos: está referido a todo aquello que objetivamente se puede apreciar, ver y escuchar como rastro o huella de la acción humana al interior de una organización.
- Valores: definidos como un dogma, una pauta que orienta las acciones y la conducta de los miembros de una organización ante circunstancias determinadas donde debe decidirse un curso de acción.
- Supuestos básicos: consisten en la cosmovisión o la manera de percibir y apreciar la vida; son un conjunto de creencias asumidas y aceptadas corporativamente por los integrantes de una organización, permitiéndoles construir los conocimientos que guiarán su comportamiento.

Es criterios de Velázquez (2018) que: “Para analizar los elementos que se tendrán en cuenta para el estudio de la cultura organizacional, se considerarán los niveles, dimensiones, variables, indicadores, elementos o aspectos; términos que se utilizan para denominar las componentes de la cultura organizacional”, (p. 200). Se identifican en las definiciones que se presentan, dimensiones e indicadores, que en buena medida se relacionan con los referenciados por Velázquez (2018), pero cada una de estas componentes se identifican en todas las definiciones como rasgos principales.

Como aspecto novedoso en este artículo, está la presentación del conjunto de indicadores que identifican las dimensiones de las definiciones sobre cultura organizacional presentadas, las cuales se ponen a consideración de los estudiosos de esta temática importante en el desarrollo de las organizaciones. Indicadores que permiten medir la categoría cultura organizacional como una variable nominal, clasificada según su tipología como resultado del diagnóstico que se aplique.

Los rasgos principales de las definiciones y presentan en los siguientes cuadros de forma sintética, se concentran los autores en las diferentes décadas a partir de 1979 de siglo XX, organizando en una tabla con columnas: autores, definiciones, dimensiones e indicadores, que demuestran el carácter ecléctico de los aportes de los autores, su evolución en el tiempo, las tendencias teóricas, así como también el tipo de organización para el cual enfocan la definición.

Entre estos autores se identifican los valores y las presunciones básicas como los rasgos comunes de estas definiciones, lo cual queda resumido en el siguiente cuadro.

Cuadro No 1:

Dimensiones e indicadores comunes en los autores de la década 1980

No	DIMENSIONES	INDICADORES
1	Las significaciones pública	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de artefactos, símbolos, significados aceptados en el tiempo por los miembros de la organización.
2	Las creencias.	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel con que se alcanzan los valores compartidos por la organización • Número de símbolos, ceremonias y mitos con significados para la organización
3	Valores compartidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de valores que se comparten en la organización. • Nivel con que se alcanzan los valores compartidos por la organización.
4	Forma de conducirse.	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de la comunicación interna y externa de la

		organización.
5	Diferencia con otras organizaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Estado de conservación de los medios tangibles de la organización. • Nivel de eficiencia y eficacia de la organización
6	Presunciones básicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de las relaciones con el entorno. • Grado de aceptación de la realidad, tiempo y el espacio. • Nivel de aceptación del género y comportamiento humano. • Grado de desarrollo de las relaciones humanas. • Grado de aceptación de los hábitos, costumbres, creencias, que son verdaderas, sistemáticas y cotidianas para los miembros de la organización. • Número de creencias, dogmas, credo, afirmaciones que son verdades para los miembros de la organización.
7	Enseñanza y aprendizaje en la organización. (Superación)	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de planificación, organización, ejecución y control de la superación. • Grado de conocimiento y utilización de las formas de superación. • Grado de conocimiento de las necesidades de superación. • Nivel de satisfacción de la superación. • Nivel de competencias que muestran los miembros de la organización.
8	Adaptación externa	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel con que los miembros de la organización se adaptan al entorno con que interactúa la organización
9	Integración interna	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de relación (formal e informal) entre los individuos y los grupos dentro de la organización
10	Suposiciones	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de símbolos, ceremonias y mitos con significados para la organización
11	Símbolos	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de instrumentación de los valores para que actúen como elementos de comunicación y consenso. • Cantidad de elementos simbólicos identificados.

--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Los autores cuyas definiciones han sido estudiadas para resumir en el cuadro anterior las dimensiones y los indicadores son Barney (1986), citado por Sánchez (2017, p. 63), Mintzberg (1984), Ouchi (1982, 49), citado por García (2016, p.5), Pettigrew (1979, 574), como se citó en García (2016, p.5), Peters y Waterman (1982), citado por Sepúlveda (2004, p. 9), Schein, E. (1988), citado por Schein, E. (2009, p. 25).

En el contexto mundial en la década del 90 del siglo XX, según Portuondo (2005), "... se comienza a tratar el ámbito internacional con el análisis del comportamiento humano según las culturas y las teorías motivacionales y sistemas de compensación. Con esto aparecen las actitudes laborales, el estrés y la socialización organizacional, como derivación de esto se estudian por primera vez las influencias interculturales sobre la motivación y se insiste en la comunicación y la retroalimentación". (p. 52), además, "... se habla de la identificación de los valores compartidos y las creencias que conforman la cultura organizacional, y a partir de ahí, diseñar la nueva cultura. Nace el liderazgo basado en los principios y comienzan a verse los términos de diversidad y globalización junto al de ética", (Portuondo 2005, p. 53).

Cuadro No 2:

Dimensiones e indicadores comunes en los autores de la década 1990

No	DIMENSIONES	INDICADORES
1	• Conducta aprendida	Nivel de aprendizaje de nuevos modos de comportamiento de los miembros de la organización
2	• Conjunto de valores,	Nivel con que se alcanzan los valores compartidos en la organización
3	• Símbolos	Número de símbolos, ceremonias y mitos con significados para la organización
4	• Rituales.	Cantidad de acciones o actividades protocolares que realizan los miembros de la organización la organización.
5	• Conjunto de suposiciones,	Número de Teorías, supuestos, imaginaciones, símbolos, ceremonias y mitos con significados para la organización.
6	• Creencias	Número de dogmas, afirmaciones, reconocimientos y opiniones con significados para la organización
7	• Normas	Cantidad de reglas, pautas, políticas, criterios, patrones, medidas que rigen el modo de comportamiento en la

		organización.
8	• Comportamientos	Nivel del modo de actuación de los miembros de la organización
9	• Identidad	Grado de identificación, compatibilidad, coincidencia e igualdad para con la organización.
10	• Compromiso	Nivel de responsabilidad, deber, obligación con la organización
11	• Unidad	Grado en que manifiesta la unidad entre los miembros de la organización

Fuente: Elaboración propia

Los autores de esta década estudiados son: David, K.(1996), Delgado (1990), citado por Bello, Bauzá, Marañón (2001, p. 20), Davis y Newstrong (1993), citado por Bello, Bauzá, Marañón (2001, p. 20), Llopis (1992, p. 367), citado por García (2016, p.5), Robbins (1993), citado por Bello, Bauzá, Marañón (2001, p. 20).

Para Llopis (1992); Davis y Newstrong (1993); David, K. (1996), se identifican en sus definiciones las variables: Conjunto de valores, símbolos, rituales, suposiciones, creencias, valores y normas, ambiente humano, atmósfera o ambiente de trabajo. Identificados como rasgos intangibles.

Por su parte Delgado (1990) y Robbins (1993); plantean puntos de vista similares sobre la cultura organizacional, el primero plantea como variable la conducta aprendida, el segundo se refiere a los comportamientos, sentido de identidad, compromiso personal, que son modos de actuación de las personas en la organización y declara la relatividad en el carácter intangible de la cultura organizacional, sin descartar la posibilidad de poder medir sus atributos.

La década del 2000, está marcada, según Portuondo (2005) por incorporar los adelantos de la tecnología de la información y los equipos y organizaciones virtuales. La tecnología va dando nueva forma a las organizaciones, la comunicación, entorno de la organización, dirección y planificación estratégica, gestión del cambio, la cultura de la organización, responsabilidad social y ética en las organizaciones. (p. 56)

En esta década se trata acerca de comportamiento organizacional y management, personalidad y aprendizaje, percepción, atribución, y juicio sobre otros, valores, actitudes y comportamiento en el trabajo, teorías de motivación laboral, motivación en la práctica, grupos y equipos de trabajo, influencia social, socialización y cultura; liderazgo, comunicación; toma de decisiones; poder, política y ética; conflicto y estrés; estructura organizacional; entorno, estrategia y tecnología; cambio organizacional y desarrollo e innovación, se trabaja sobre los valores en la organización, Portuondo (2005, p.57), elementos que influyen en la definición sobre cultura organizacional.

Cuadro No 3:

Dimensiones e indicadores comunes en los autores de la década 2000

DIMENSIONES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Presupuestos básicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de aceptación de los hábitos, costumbres, creencias, que son verdaderas, sistemáticas y cotidianas para los miembros de la organización. • Número de creencias, dogmas, credo, afirmaciones que son verdades para los miembros de la organización.
<ul style="list-style-type: none"> • Normas 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de reglas, pautas, políticas, criterios, patrones, medidas que rigen el modo de comportamiento en la organización.
<ul style="list-style-type: none"> • Comportamientos 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de procesos, leyes, principios, procedimientos que rigen las normas de conductas en la organización.
<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de procesos, leyes, principios, procedimientos con significados para la organización •
<ul style="list-style-type: none"> • Conductas 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel del modo de actuación de los miembros de la organización. •
<ul style="list-style-type: none"> • El estilo de liderazgo, • 	<ul style="list-style-type: none"> • Estado del liderazgo en la organización •
<ul style="list-style-type: none"> • La historia compartida 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel en que se comparte y conocen la historia de la organización. •
<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel que logra la comunicación entre los miembros de la organización. •
<ul style="list-style-type: none"> • Las relaciones interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en que se establecen y mantienen las relaciones interpersonales en la organización •
<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de valores, • Creencias • Toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de valores que son comunes y se comparten por los miembros de la organización. • Cantidad de Símbolos, ceremonias y mitos que son compartidos y tienen significados para los miembros de la organización. • Nivel de las decisiones y actividades en que participan los miembros de la organización guiados por el consenso.
<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de 	<ul style="list-style-type: none"> • Medida de interacción entre los miembros de la organización,

<p>paradigmas,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de referencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de interacción de los miembros de la organización con los diferentes niveles estructurales • Medida en que se cumplen los objetivos estratégicos (estrategias) • Conjunto de habilidades que desarrollan los miembros de la organización • Número de estilos de trabajo • Cantidad de procesos en lo que intervienen los miembros de la organización • Medida de interacción de la organización con el entorno • Nivel de eficiencia y eficacia de la organización (Indicadores)
<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje, • Presuposiciones, • Creencias, • Comportamientos, • Historias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de instrucción de los miembros de la organización en cuanto a su actividad. • Cantidad de Símbolos, ceremonias y mitos que son compartidos y tienen significados para los miembros de la organización, • Nivel del modo de actuación de los miembros de la organización, • Cantidad de relatos, sucesos pasados, mitos, símbolos con significado para los miembros de la organización.
<ul style="list-style-type: none"> • Valores, • Creencias, • Comportamiento • Medios (Artefactos visibles) • Presunciones básicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de cualidades que se identifican en los miembros de la organización. • Cantidad de Símbolos, ceremonias y mitos que son compartidos y tienen significados para los miembros de la organización. • Nivel del modo de actuación de los miembros de la organización, • Nivel de conservación y actualización (modernidad) de los medios disponibles en la organización. • Grado de aceptación de los hábitos, costumbres, creencias, que son sistemáticas y cotidianas.
<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias compartidas, • Forma de actuar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones, actividades, conocimientos, que comparten los miembros de la organización. • Nivel del modo de actuación o comportamiento que comparten los miembros de la organización.
<ul style="list-style-type: none"> • Creencias compartidas • Valores, • Aprendizaje, • Enseñanza, 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de Símbolos, ceremonias y mitos que son compartidos y tienen significados para los miembros de la organización. • Número de cualidades que se identifican en los miembros de la organización. • Grado de instrucción de los miembros de la organización en

<ul style="list-style-type: none"> • Normas de conducta. 	<p>cuanto a su actividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de la planificación, organización, regulación y control de la superación a los miembros de la organización. • Cantidad de reglas, pautas, políticas, criterios, patrones, medidas que rigen el modo de comportamiento en la organización.
<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de valores • Creencias 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de Símbolos, ceremonias y mitos que son compartidos y tienen significados para los miembros de la organización. • Número de valores que son comunes y se comparten por los miembros de la organización.
<ul style="list-style-type: none"> • Creencias, • Valores compartidos, • Aprendizaje, • Interacción, 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de Símbolos, ceremonias y mitos que son compartidos y tienen significados para los miembros de la organización. • Número de valores que son comunes y se comparten por los miembros de la organización. • Nivel de aprendizaje sobre los procesos de la organización. • Número de actividades que propician la interacción entre los miembros de la organización
<ul style="list-style-type: none"> • Valores, • suposiciones, • interpretaciones, • enfoques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de cualidades que se identifican en los miembros de la organización. • Número de Teorías, supuestos, imaginaciones, símbolos, ceremonias y mitos con significados para la organización
<ul style="list-style-type: none"> • Creencias, • Valores, • Comportamientos 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de Símbolos, ceremonias y mitos que son compartidos y tienen significados para los miembros de la organización. • Número de cualidades que se identifican en los miembros de la organización. • Nivel del modo de actuación que comparten los miembros de la organización,
<ul style="list-style-type: none"> • Conductas, • Creencias • Valores compartidos 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel del modo de actuación de los miembros de la organización. • Cantidad de Símbolos, ceremonias y mitos que son compartidos y tienen significados para los miembros de la organización. • Número de valores que son comunes y se comparten por los miembros de la organización.

Fuente: Elaboración propia.

Fueron estudiados un número significativo de autores de cuyas definiciones se obtienen las dimensiones e indicadores presentadas en el cuadro anterior, ellos son: Alabart Y; Portuondo A. L. (2002, p. 38), Bauzá, E (2005), Bello, Bauzá, Marañón (2001, p. 21), Cameron y Quinn (2006), citado por Sánchez (2017, p. 64), Cruz Cordero (2001), citado por González, R (2005, p. 28), Chiavenato (2003), Fernández-Balbuena (2004), Koontz y Weihrich (2004, 335), citado por García (2016, p.5), Rodríguez, H. (2004, p. 164), Rodríguez, I. (2004), Leyva (2008, p.27), Salazar, et al (2009, p. 69) citado por Turpo y Jaimes (2017, p. 100).

La década del 2010 del siglo XXI, se caracteriza por la integración entre la cultura y el clima organizacional, la cual constituye en la actualidad uno de los retos de los investigadores (Schneider et al., 2017), citado por Melián, V. (2017, p. 84). Se ponderan en esta etapa, los foros internacionales, con propuestas que impactan en el desarrollo de la humanidad, la globalización y marcadas crisis económicas que inciden en el comportamiento en las organizaciones sustentado en la cultura de las organizaciones enfocada en las personas. Una expansión considerable de las Tecnologías de la informática y las Comunicaciones, que impactan en la cultura de las organizaciones con nuevas concepciones para desempeñar el trabajo y las relaciones laborales.

Cuadro No 4:

Dimensiones e indicadores comunes en los autores de la década 2010

DIMENSIONES	INDICADORES
• Símbolos	• Número de representaciones con significados para los miembros de la organización.
• Límites	• Grado en que los miembros de la organización conocen las diferencias con otras organizaciones.
• Identidad	• Grado en que los miembros de la organización se identifican con la organización
• Comportamientos,	• Cantidad de procesos, leyes, principios, procedimientos que rigen las normas de conductas en la organización.
• Conjunto de creencias,	• Cantidad de Símbolos, ceremonias y mitos que son compartidos y tienen significados para los miembros de la organización.
• Valores	• Número de cualidades que se identifican en los miembros de la organización.
• Políticas	• Nivel de asunción de las estrategia, cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos.
• Valores Compartidos	• Número de valores que son comunes y se comparten por los miembros de la organización.

• Compromiso	• Nivel de responsabilidad, deber, obligación con la organización
• Supuestos Básicos	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de aceptación de los hábitos, costumbres, creencias, que son sistemáticas y cotidianas. • Número de creencias, dogmas, credo, afirmaciones que son verdades para los miembros de la organización.
• Historia	• Nivel en que se comparte y conocen la hechos y acontecimientos con significado en la organización
• Identidad	• Grado de identificación, compatibilidad, coincidencia e igualdad para con la organización.
• Costumbres	• Cantidad de Hábitos, practica, rutinas, tradiciones, modas que son comunes en la organización.
• Estilos de dirección y liderazgo.	• Identificación de los estilos de dirección y liderazgos que son adecuados para el desarrollo de los procesos en la organización.
• Lenguaje	• Nivel de comunicación que se establece a través de frases, expresiones, palabras que son comunes utilizar en la organización.
• Comportamientos	• Nivel del modo de actuación que comparten los miembros de la organización.
• Normas	• Cantidad de reglas, pautas, políticas, criterios, patrones, medidas que rigen el modo de comportamiento en la organización.
• Artefactos	• Cantidad de objetos, medios tangibles e intangibles que constituyen útiles, herramientas, autos, Medios informáticos, etc, que son útiles para la organización.

Fuente: Elaboración propia.

En la década más reciente, se han estudiado varios autores que incluyen importantes definiciones, contextualizadas al desarrollo social, económico y tecnológico de las organizaciones, entre estos autores están: Instituto para el Fomento a la Calidad Total (IFCT, 2011), citado por Hernández, Navarrete (2012, p. 12), Robbins, S. (2010), Reyna, Campos, y Martínez (2015, p. 11), citado por Moreno, & Pineda (2019, p. 116), Diez; Schneider et al. (2017), citado por Melián (2017, p. 40), Velázquez (2018, p. 203),

El estudio sobre las diferentes definiciones de la cultura organizacional, corrobora lo planteado a inicio de la década del 2000 por Bello, Bauzá, Marañón (2001): "... A pesar de la aparente divergencia de las definiciones tratadas, se encuentra una serie de rasgos comunes en ellas, en primer lugar, prácticamente todas las definiciones aluden a un conjunto de creencias compartidas por los individuos en una organización, un segundo atributo común en las definiciones es que los valores que configuran la cultura organizacional son supuestos básicos compartidos por los miembros de una organización. El último

atributo identificado está dado en que los valores se identifican en la organización a través de los símbolos. (p. 21).

En el cuadro No 9, se organizan los grupos propuestos por Alabart, Y. (2003) (filas) y los autores de las definiciones (columnas), según la década en que se ubica, se observa una mayor concentración de autores situados en el Grupo I con un total de 20 que representan el 44.4 % de total, las definiciones de estos autores se enfocan más hacia los símbolos, creencias, formas de conducirse, paradigmas, y significados compartidos que son elementos visibles en la organización.

Cuadro No 5:

Identificación de autores que definen cultura organizacional por grupo y por década, según la clasificación de Alabart, Y. (2003)

CLASIFICACIÓN Alabart, Y. (2003)	Autores Década 80	Autores Década 90	Autores Década 2000	Autores Década 2010
Grupo I: Símbolos, creencias, formas de conducirse, paradigmas, sistema de significados compartidos.	Pettigrew (1979), Mintzberg (1984), Barney (1986), Schein, E. (1988)	Delgado (1990), Llopis (1992), Davis y Newstrong (1993), Robbins (1993),	Cruz Cordero (2001), Bello, Bauzá, Marañón (2001), Chiavenato (2003), Rodríguez, I. (2004), Fernández-Balbuena (2004), Bauzá, E (2005), Cameron y Quinn (2006), Leyva (2008)	Robbins, S. (2010), IFCT (2011), (Curay-Villanueva, 2016), Schneider et al. (2017),
Grupo II: Normas y valores.	Ouchi (1982, 49), Peters y Waterman (1982), Barney (1986), Fleury, (1989), Schein, E. (1988)	Davis y Newstrong (1993), David, K.(1996)	Koontz y Weihrich (2004), Rodríguez, H. (2004), Cameron y Quinn (2006),	Velázquez (2018), Reyna, Campos, y Martínez (2015),

			Salazar, et al (2009)	
Grupo III: Filosofía, reglas, ambiente o clima, presunciones.	Schein, E. (1988); Fleury, (1989); Barney (1986);	David, K.(1996); Davis y Newstrong (1993);	Alabart Y; Portuondo A. L. (2002); Cameron y Quinn (2006), Rodríguez, I. (2004); Chiavenato (2003); Cruz Cordero (2001),	Reyna, Campos, y Martínez (2015), Schneider et al. (2017),

Fuente: Elaboración propia

Tabla No 1:

Frecuencia de autores que definen cultura organizacional por grupo y por década, según clasificación de Alabart, Y. (2003)

Grupos	Autores Década 80 Siglo XX	Autores Década 90 Siglo XX	Autores Década 2000 Siglo XXI	Autores Década 2010 Siglo XXI	Total
I	4	4	8	4	20
II	5	2	4	2	13
III	3	2	5	2	12
Total	12	8	17	8	45

De los autores con definiciones en la década del 80 del siglo XX, clasifican su definición con dimensiones representativas:

- Schein (1988), en los tres grupos (I, II, III) con las dimensiones: Presunciones básicas; Adaptación externa; Integración interna; Enseñanza y aprendizaje en la organización (Capacitación).
- Barney (1986) en los grupos I y II, con las dimensiones: Conjunto de valores; Creencias; Suposiciones; Símbolos.
- Fleury (1989), en los grupos II y III, con las dimensiones: Conjunto de valores y supuestos básicos.

En la década del 90 del siglo XX, clasifican sus dimensiones:

- Davis y Newstrong (1993) en los tres grupos (I, II, III), con: Conjunto de suposiciones; Creencias; Valores; Normas.
- David, K.(1996) en los grupos II y III, con las dimensiones: Conjunto de suposiciones; Creencias; Valores; Normas.

En la década del 2000 del siglo XXI, clasifican sus dimensiones

- Cameron y Quinn (2006), en los tres grupos (I, II, III) con las dimensiones: Valores; Suposiciones; Interpretaciones; Enfoques.
- Cruz Cordero (2001), en los grupos I y III, con las dimensiones: Presupuestos básicos; Normas; Comportamientos; Actitudes; Conductas; El estilo de liderazgo; La historia compartida; La comunicación; Las relaciones interpersonales.
- Chiavenato (2003), en los grupos I y III, con las dimensiones: Aprendizaje; Presuposiciones; Creencias; Comportamientos; Historias.

En la década del 2010 del siglo XXI, clasifica sus dimensiones

- Schneider et al. (2017), en los grupos I y III, con las dimensiones: Valores Compartidos; Supuestos Básicos; Historia; Identidad; Compromiso.

En el Anexo No 1, se identifican otras definiciones de Cultura Organizacional de autores de la última década entre 2011 y 2017, citadas por López, J. J. (2019, pp. 23 – 27), donde se identifican las dimensiones propuestas por los autores de este artículo, lo es un indicador que corrobora el estudio realizado.

CONCLUSIONES

Desde la perspectiva de la antropología, la sociología, la psicología, la administración/dirección, diferentes son los autores que han definido el concepto cultura organizacional, enfocados también en diferentes teorías y metodologías asumidas por las ciencias que utilizan este polémico término como paradigma moderno del comportamiento organizacional.

El concepto de cultura organizacional, del que muchas definiciones comparten elementos constitutivos, niveles, dimensiones, componentes, variables, son indistintamente aceptados por los investigadores.

En la definición de cultura organizacional se identifican las dimensiones e indicadores que constituyen rasgos fundamentales que varían en el contexto que cada autor ha tratado de definirla ajustado al estudio que ha realizado, influenciado por los antecedentes teóricos, como es el caso de Edgar Schein, que aporta una definición cuyos rasgos fundamentales y niveles que definió, influenció en los posteriores estudios realizados de otros autores.

Un elemento importante es que la definición de cultura organizacional que realiza cada autor se contextualiza al tipo de organización que se estudia, como son las empresas y las instituciones educativas.

El estudio que se realiza organiza cronológicamente las definiciones, como un indicador implícito que identifica la evolución de la cultura organizacional con el desarrollo de las organizaciones producto del desarrollo científico técnico.

BIBLIOGRAFÍA

Agudelo, B (2011). *Descripción de la cultura organizacional en una institución educativa*. Disponible en: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/2354/1/65838A282.pdf>.

Alabart, Y, Portuondo A. (2002). *Diagnóstico de la cultura organizacional*. Resultados de investigación. Capacitación de Cuadros. Estudios de Dirección. La Habana. Cuba.

Alabart, Y. (2003). *Contribución al diagnóstico de la Cultura organizacional en el sector empresarial holguinero*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas. Instituto Superior Politécnico "José A, Echeverría". La Habana. Cuba.

Alabart, Y. (2014). *Modelo, metodología y herramientas, para el diagnóstico de la cultura organizacional, resultado de investigación*. Disponible en: http://www.redpilares.org/sobre-la-red/Documents/ALABART_Modelo%20y%20herramientas%20para%20diagn%C3%B3stico%20cultura%20organizacional.pdf. Consultado 27-2-2015.

Bauzá, E. (2007). Diseño estratégico para la gestión de la formación y desarrollo de la cultura organizacional en instituciones de educación superior. Folletos Gerenciales, año XI, numero 8. Agosto, 2007.

Bauzá, et al. (2005). Modelo dinámico para la gestión de la cultura organizacional en instituciones de educación superior. Folletos Gerenciales.

Bello, Bauzá, Marañón (2001). *De la Cultura General a la Cultura Organizacional*. Folletos Gerenciales. MES. La Habana.

Cano P.; Bauzá, E. (2010). La cultura organizacional: su pertinencia en las universidades cubanas. Universidad de Las Tunas, Cuba, 2010, Universidad de Las Tunas, Cuba. <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/cpbv.htm>, .[Consultado 20/9/2013].

Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Séptima edición.

- Davis, K. (1996). *El Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*, Ed. McGraw-Hill, México.
- Delgado, C.E. (1990). *La influencia de la cultura en la conducta del consumidor*, .Disponible en: www.monografias.com/Administración_y_Finanzas/Recursos_Humanos
- Fernández, J. (2010). *Cultura organizacional de un centro de estudiantes de educación universitaria*. Disponible en: <http://www.feeye.uncu.edu.ar/web/posjornadasinve/area1/Politicauniversitariapoliticaseducativaseinstitucionescolar/217-Fernandez-FEEyE.pdf>.
- Fernández-Balbuena, G. (2004). *Estrategia*. Disponible en: <http://www.escep.es/prensa/PDF/Articulos/Estrategia.pdf>.
- García, J. (2016). *Cultura organizacional eje estratégico en las instituciones de educación superior con sistemas de gestión de calidad*. Disponible en: <https://congreso.investiga.fca.unam.mx>
- González, R. (2005). *Cultura organizacional y valores. Propuesta de medición*. Folletos gerenciales. Septiembre. MES. La Habana.
- Hernández, G; Diez, C; Navarrete, F. E. (2012). *Diagnóstico de la cultura organizacional y su proceso de toma de decisiones en las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MIPYMES) de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco. México (ZMG)*. XVI Congreso Internacional de la Academia de Ciencias Administrativas A. C. (ACACIA). Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Estado de México.
- Leyva, E.; Trelles, I. (2008). *Bases teórico metodológicas para un enfoque de gestión de la cultura organizacional en las sedes universitarias municipales: estudio de casos*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Comunicación Social. Ciudad de la Habana: Editorial Universitaria.
- Llopis, J. (1992). *La cultura de la empresa*. Madrid, España: CAM y Universidad de Alicante.
- Martínez, I. (2014). *La Gestión Universitaria en la Educación: un estudio sobre la figura de la dirección del departamento en la Universidad de Sevilla*. Tesis en Opción al título de Doctor en Ciencias. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla, España.
- Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*. Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias. Universidad de Valencia. España. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es>

- Mena, D. (2018). *La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones*. Pensamiento y gestión, N.º 46 ISSN 1657-6276 Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Moreno, G.R., & Pineda, R. (2019). *La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior*. Revista Científica Hallazgos21, 4 (2), 112- 132. Recuperado de <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>
- Núñez, M. I. (2007). *Las variables: Estructura y función en la hipótesis*. Investigación educativa, 11(20), 163-179.
- Ouchi, W., (1982). *Teoría Z*. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Pettigrew, A. (1979). *On Studying Organization Cultures*. Administrative Science Quarterly, 24, 570-581.
- Portuondo, A. L. (2005). *Elementos del comportamiento organizacional contemporáneo*. Folletos Gerenciales, Octubre 2005. MES. La Habana.
- Reyes, J.; Moros, H. (2019). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio*. Estudios del Desarrollo Social vol.7 no.1 La Habana ene.-abr. 2019. Epub 01-Sep-2019
- Reyna, L., Campos, E., & Martínez, K. (2015). *El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A. de C.V.* Revista RAITES, 1 (1), 10-30.
- Robbins, s. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Teoría y Práctica: Séptima Edición. Prentice-hall hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. (1993). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*, 6ta. Edición, Ed. Prentice Hall Hispanoamericana S.A., México.
- Rodríguez, H. (2004). *Cultura organizacional, administración de recursos simbólicos y comunicación*. En Irene Trelles Rodríguez (Compiladora). (2004). *Comunicación organizacional*. Selección de lecturas. Primera reimpresión. Editorial Félix Varela.
- Rodríguez, I. (2004). <http://www.gerencie.com/cultura-organizacional.html>. [Consultado 15/9/2013]
- Royo, C. (2005). *Las competencias como herramienta para el cambio cultural en una organización bancaria*. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, España.
- Sánchez, M. (2017). *Análisis sobre las diferencias de percepción de la cultura organizacional en instituciones de educación superior del sur de Sonora*. Comuni@cción. V.8, N.1, ENE - JUN, 2017. ISSN 2219-7168. Instituto Tecnológico de Sonora - México.

Schein, E. (2009). *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. Editorial: Félix Varela. La Habana.

Sepúlveda, F. (2004). *El modelo competing values framework (CVF) y el diagnóstico de la cultura organizacional*. Economía y administración No 63, Diciembre 2004.

Toca, C. E. y Carrillo, J. (2009). *Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional*. Civilizar 9 (17): 117-136, julio-diciembre de 2009. Disponible en: <http://ssrn.com/abstract=1591443>

Tristá Pérez, B. (2001). *La gestión en las universidades*. Administración Universitaria. (Módulo 1). Bolivia: Universidad Autónoma "J. M. Caracho".

Turpo, J.; Jaimes, D. (2017). *Estudio de los vínculos entre cultura organizacional y calidad de los servicios educativos en la imagen institucional de una universidad privada Confesional Apuntes Universitarios*. Revista de Investigación, vol. 7, núm. 1, enero-junio, 2017, pp. 97-116 Universidad Peruana Unión San Martín, Perú.

Velázquez, Z (2018). *La cultura organizacional en las instituciones universitarias: referentes teóricos y metodológicos para su evaluación*. Didac@lia: Didáctica y Educación. ISSN 2224-2643. Vol. IX. Año 2018. Número 6, Octubre (Edición Especial).