

LA ORGANIZACIÓN: ENFOQUES, TIPOLOGIAS Y ENRIQUECIENDO LA NUEVA PERSPECTIVA

Por: Jaime Augusto Porras Jiménez¹

RESUMEN

La organización, como paradigma humano y de la sociedad, si no es el objeto de estudio de la Administración, al menos se constituye en uno de sus principales objetos de estudio (Bertoglio, 1982; Calderón, 2005), respecto de la cual concierne, como fenómeno, profundizar en su naturaleza, propiedades, estructura, procesos, composición, relaciones e interrelaciones dinámicas desde su “*unitas Complexus*” dada su complejidad, por tanto, este producto académico recoge una fase investigativa en la que, a partir del análisis documental sobre los planteamientos acerca de la Organización, confrontado a continuación con dos expertos y con algunas características principales del enfoque de la complejidad, vislumbra una nueva perspectiva sobre dicho fenómeno que complementa producciones de la misma fuente orientadora, pero que en todo caso interpelan a avanzar con mayor intensidad en estudios de éste tipo.

Se presenta un análisis sobre los tres enfoques de la organización encontrados, pasando a dilucidar los criterios que subyacen a algunas tipologías sobre las organizaciones, encontrando hasta aquí la configuración esencial de las organizaciones que confirman la importancia de su perspectiva desde “*unitas Complexus*”, lo que permite a continuación, identificar una aproximación tanto tipológica de las organizaciones como conceptual con sus propiedades.

¹ Administrador de Empresas, Especialista en Administración y Gerencia. Magister en Administración. Candidato a Doctor en Ciencias de la Educación. Becario Doctorado en Educación Social. Ex-Ejecutivo, asesor y consultor de empresas del sector servicios, de economía solidaria, de ONGs y de mipymes. Perito administrativo-financiero de la Superintendencia de Sociedades de Colombia. Coordinación procesos de autoevaluación y de registro calificado. Director Programa de Administración y Director Centro de Investigaciones. Investigador y Profesor Invitado Universidad de Granada (España). Profesor universitario en administración y organizaciones, gerencia, finanzas, economía solidaria, macroeconomía, emprendimiento y técnicas de negociación.

PALABRAS CLAVES: Organización, complejidad, tipología y conceptualización.

ABSTRACT

The organization, as a human paradigm of society, is not the object of study of the Directors at least constitutes one of the main objects of study (Bertoglio, 1982; Calderon, 2005), for which concerns how phenomenon, deepen their nature, properties, structure, processes, composition, dynamic interrelations from "unitas Complexus" given its complexity, therefore, this academic product contains a research phase in which, from documentary analysis approaches about the organization, then confronted with two experts and some features of the complexity approach, envisions a new perspective on this phenomenon that complements productions from the same source orientation, but in any case interpellate to advance with greater intensity in studies of this type.

An analysis on the three approaches to the organization found, going to elucidate the underlying criteria to certain types of organizations, finding here the essential configuration of organizations that confirm the importance of their perspective from "unitas Complexus" what allowing then to identify an approach both typological and conceptual organizations with their properties.

KEY WORDS: Organization, complexity, typology and conceptualization.

1. Organización o Empresa: aclaraciones previas

Desde nuestra perspectiva lingüística cotidiana y dependiendo del uso, usualmente el término "organizaciones" (plural) nos remite al objeto de estudio arriba citado, mientras que la referencia a "organización" (singular) nos remite inicialmente a dos connotaciones: (a) aquella que aborda la singularidad del objeto de estudio de la Administración, asunto sobre el que más adelante se profundiza,

o, (b) aquella que se asume como un componente del proceso de la administración.

De manera complementaria en el momento histórico actual, mientras la organización es un paradigma humano y de la sociedad, la empresa ha emergido como un paradigma de la modernidad, ya que en al menos en la literatura el tema sobre la denominación “empresa” empieza a discurrir en la denominada sociedad moderna, especialmente desde finales del siglo XIX, lo que confirma la pertinente consideración acerca de que mientras toda empresa es una organización, no toda organización es una empresa.

De hecho empresa proviene del latín, “in-préhension”, que significa cogida, tomada (Diccionario de la Lengua Española, 1980), y también de la significancia basada en el acometer, intentar, y por extensión la acción ardua y dificultosa que valerosamente se inicia, o cosa que se emprende o acción en la que hay trabajo o dificultades, que de paso contribuye al origen economicista (es decir sesgado) sobre el emprendimiento, al concebir el emprender con similar acepción, ya que éste se le asigna su procedencia del latín, “prehéndere” bajo la significancia de acometer, empezar una cosa que implica trabajo o presenta dificultades (Diccionario de Usos del Español, 1980).

2. Enfoques sobre la Organización

Al hacer una revisión de las ideas y estudios sobre el fenómeno complejo de la *organización* hay diversas explicaciones y enfoques, en especial desde el área disciplinar que realice el ejercicio explicativo en concordancia con la fragmentación de la ciencia moderna, que tomó el término del gr. “organón”, es decir, instrumento o herramienta, siendo estos “dispositivos mecánicos desarrollados para ayudarnos en la realización de determinadas actividades encaminadas a obtener un fin” (Morgan, 1991); una revisión general, desde ésta visión pueden resumirse así:

Cuadro No.1
Enfoques disciplinares sobre la Organización

DISCIPLINA	FUENTES DE OPINION
Administración	Teorías administrativas y organizacionales; administración pública o gubernamental
Sociología	Escuela Burocrática (Weber) y observaciones sistemáticas
Psicología	Comportamiento y clima organizacional
Economía	Teoría de la Firma, estudio de las operaciones de mercado, costos de transacción, institucionalismo.

Fuente: El Autor, 2006, basado en la Dinámica de la Organizaciones, Méndez, 1998.

La fundamentación sobre la *organización* ha incluido usualmente tres grandes enfoques generales desde las perspectivas disciplinares anteriores, es decir, en atención al mecanicismo predominante en la sociedad moderna y con un claro sesgo hacia su entendimiento desde la perspectiva del hombre excluyendo explícita e implícitamente otros seres vivos²: uno orientado a unidades y estructuras, otro orientado al ordenar y diseñar, mientras que surge un tercero que integra los dos anteriores desde la organización vista como organismo.

El primer enfoque considera la *organización* como un fenómeno “histórico-social ligado a la humanidad... consistente en unidades sociales que persiguen fines específicos, su misma razón de ser es el servicio de estos fines” (Etzioni, 1972); también se considera como “unidades sociales (o agrupaciones humanas) deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos” (Parsons, 1960); o también se define como “un grupo constituido deliberadamente para la búsqueda de objetivos específicos” (Phillips, 1982); también es definido como “una unidad coordinada (entidad) que le permite a la sociedad perseguir logros que no se pueden obtener por individuos actuando solos... y es un sistema social” (Gibson, Ivancevich y Donnelly Jr., 2001).

El segundo enfoque considera la *organización* como “la función de proveer a la empresa de lo que requiere para su desempeño -organización de tipo humano y

² Hoy se ha demostrado la importancia de la organización en seres vivos diferentes al homo sapiens, a tal punto que disponemos de estudios sobre la organización como colectivo en diversos seres del reino animal.

material-” (Fayol, 1916); también se la considera como “un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas” (Barnard, 1938); a su vez es entendida como “un sistema de actividad continua encaminada a un propósito de tipo particular” (Weber, 1947); también es considerada como “un instrumento para dividir el trabajo por hacer, de tal suerte que a mayor complejidad del proceso se generará una división más especializada del mismo” (Marx, citado por Méndez, 1998); o definida como “la coordinación racional de las actividades de cierto número de personas, que intentan conseguir una finalidad y objetivo común y explícito, mediante la división de las funciones y del trabajo, y a través de una jerarquización de la autoridad y de la responsabilidad” (Schein, 1975).

El tercer enfoque entiende la *organización* “bajo tres características: son formaciones sociales de totalidades articuladas con un círculo precisable de miembros y una diferencia interna de funciones; están orientadas de manera consciente hacia fines y objetivos específicos y, están configuradas racionalmente para cumplir con los fines y objetivos previstos” (Mayntz, 1972); también se la considera como “la red de relaciones sociales y orientaciones compartidas...mencionadas a menudo como una estructura social y la cultura, respectivamente” (Scott & Blau, 2000); o definida como “empresas que son dinámicas, sistemas abiertos, conflictivas, complejas y más que la agregación o suma de sus miembros” (Dávila, 2001); finalmente, recogiendo varias aportes, se entiende como “una colectividad con límites relativamente identificables, con un orden normativo, con escala de autoridad, con sistemas de comunicación y con sistemas coordinados de aislamiento; esta colectividad existe sobre una base relativamente continua en un medio y se ocupa de actividades que, por lo general, se relacionan con una meta o un conjunto de fines” (Hall, 1976).

3. Algunas clasificaciones o tipologías sobre la Organización.

Así como han existido diferentes enfoques en la definición de la *organización*, también a estos les corresponden diversidad de clasificaciones o tipologías organizacionales:

Cuadro No. 2
Algunas clasificaciones o tipologías sobre la Organización

AUTOR	TIPOS	EJEMPLOS
Talcott Parsons	<ul style="list-style-type: none"> • De producción • De metas políticas • Integrativas • De mantenimiento de patrones 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas (B&S) • Partidos, sindicatos • Policía, bomberos • Educativas, culturales
Renate Myntz (con base en sus objetivos)	<ul style="list-style-type: none"> • Se limitan a la coexistencia de sus miembros • Actúan de manera determinada sobre las personas admitidas • Buscan el logro de cierto resultado hacia afuera 	<ul style="list-style-type: none"> • Círculos de esparcimiento o recreación • Escuelas, universidades, hospitales, prisiones • Policía, partidos, asociaciones benéficas.
Peter Blau y William Scott	<ul style="list-style-type: none"> • De beneficio mutuo • Firmas comerciales • De servicios • De bienestar común 	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicatos, partidos políticos, clubes, sectas • Industrias, bancos. • Hospitales, escuelas • Oficinas gubernamentales policía, bomberos
Amitai Etzioni (con base en la función control)	<ul style="list-style-type: none"> • Coercitivas • Utilitarias • Normativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Prisiones • Empresas (B&S) • Iglesias
Daniel Katz y Robert Khan	<ul style="list-style-type: none"> • Productivas • De mantenimiento • De adaptación • Político-administrativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas (B&S) • Escuelas, sectas religiosas • Universidades, institutos de investigación • Partidos políticos, sindicatos, organizaciones profesionales
José Méndez, Santiago Zorrilla y Fidel Monroy (según su estructura)	<ul style="list-style-type: none"> • Informales • Formales 	<ul style="list-style-type: none"> • Familia, grupo de amigos, asistentes a un concierto • Organizaciones con objetivos específicos, bajo normas y una autoridad.

Fuente: Méndez, en: Dinámica social de las organizaciones.

Un hallazgo importante es que mientras hay pluralidad en los enfoques sobre la organización, es evidente el carácter polisémico de la tipología organizacional, la cual se concentra, especialmente en los siguientes criterios:

- (a) Según la naturaleza o la actividad económica.
- (b) Según sea su dimensión predominante: social, educativa, política, económica.
- (c) Según los intereses predominantes de sus agentes promotores, ya sean miembros, o patrocinadores, o dueños.
- (d) Según su papel de rol e influencia en la sociedad.

Dado que las organizaciones son instancias dinámicas en las que el elemento y factor fundamental son los seres humanos allí involucrados, y por tanto, su perenne estadio evolutivo, y además, dado el carácter polisémico de la tipología organizacional antes encontrado, exige que hoy la organización sea vislumbrada, analizada y gestionada desde una perspectiva multidimensional, interdisciplinaria, transdisciplinaria y como sistema vivo, dada su complejidad.

4. La Organización: sistema vivo que hace parte de la Vida

La vida es la esencia de cuanto existe y, ella es inherente a los seres vivos que desde el más incipiente hasta el más complejo en el proceso de la evolución, son sistemas, al menos como una forma de percepción, entendimiento y conocimiento, entendido el sistema como “una unidad conformada por elementos que en forma individual establecen relaciones unos con otros y que interactúan con su entorno en forma individual y colectiva (Calaveri & Obloj, 1993)

El examen a la vida, a los seres vivos dentro de éstos el hombre y al universo viviente con sus seres inertes y seres vivos, da cuenta que en los anteriores, la

organización es parte substancial ya que siempre ha estado presente, por tanto, su percepción, entendimiento y conocimiento se realiza desde la *organización* del todo y sus elementos tal como son, como serían o al menos como se nos presentan (“organeme”) y la *organización* como referente para emprender y hacer realizables objetivos de los seres vivos (“organón”); esta última, es el sentido de *organización* a la que nos referiremos en lo sucesivo, como percepción y entendimiento desde los sistemas organizacionales que “surgen en el contexto más general de los sistemas sociales, en la medida en que resulta construir sistemas sociales sobre la base de decisiones (Luhmann, 1997).

Como la *organización* es parte substancial de la vida, es decir, es substancia de ésta, lo es de los seres vivos y, dentro de éstos del hombre, por tanto, las organizaciones al menos “se pueden pensar como sistemas vivos, como organismos...y la biología como fuente de ideas para pensar en la organización” (Morgan, 1991), lo cual se demuestra con el reconocimiento de la existencia de aspectos como el comportamiento y el clima organizacional, los procesos de adaptación y cambio organizacional, el ciclo de vida organizacional, el entorno de las organizaciones, los procesos, las relaciones e interacciones de la organización, y la evolución de ésta con sujeción a la transformación, a la absorción, a la escisión, o a la muerte, ya que todo sistema, como el organizacional, tiene la capacidad de evolucionar y ésta, “depende de la habilidad de moverse hacia formas más complejas de diferenciación e integración...para tratar con la contrariedades y oportunidades que caracterizan el entorno, conllevando a un proceso cíclico de variación, selección y retención de las características seleccionadas” (Morgan, 1996).

5. Aproximación a una tipología compleja de la Organización

Lo anterior induce a una síntesis sobre lo que podría ser una primera aproximación a una tipología compleja de la Organización en una perspectiva multidimensional, transdisciplinaria e integradora y, a su vez, permeada por la

realidad, especialmente de los países latinoamericanos, se ha encontrado, la siguiente clasificación o tipología preliminar sobre las *Organizaciones*, a partir de los cuatro criterios hallados entre el carácter polisémico de la tipología de las organizaciones y considerando a éstas una perspectiva multidimensional, interdisciplinaria, transdisciplinaria y como sistema vivo, dada su complejidad:

Cuadro No. 3
Aproximación a una tipología compleja de las Organizaciones

1. “Organeme”	1.1 Seres Vivos		
	1.2 Demás seres		
2. “Organón”	2.1 Lícitas	2.1.1 O. Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Mtos. Cívicos y Comunit • Asociac. de egres. y profes. • Mtos. de “rol” social • Organizaciones “blandas” • Organizaciones Académicas • O.N.G.s
		2.1.2 O. Económicas	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas • Conglomerados • Gremios • Sindicatos
		2.1.3 O. Políticas	<ul style="list-style-type: none"> • Partidos políticos • Centros de estudios políticos • Organizaciones electorales
		2.1.4 O. Confesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Iglesias y confesiones religiosas • Mtos. y grupos de “trascendencia”
		2.1.5 O. Político-Admtivas	<ul style="list-style-type: none"> • Entidades territoriales • Asociaciones especiales
		2.1.6 O. Gubernamentales	<ul style="list-style-type: none"> • Ramas del poder público • Organizac. de control
		2.1.7 O. Especiales	
	2.2 Ilícitas	2.2.1 Delincuencia común	
		2.2.2 Delincuencia organizada	
		2.2.3 Organizaciones rebeldes	

Fuente: El Autor, 2013.

6. Organización: aproximación inicial a una conceptualización compleja con sus propiedades.

La *organización*, es aquella “cosa” substancial que refleja la tanto la acción emprendedora, como la administración y la gestión del hombre, desde una perspectiva imaginaria más amplia que no sólo sea incluyente respecto a la conocida dimensión economicista dominante, sino respecto a otras dimensiones como la política, la social, la ambiental y otras que surjan desde la imprevisibilidad y evolución de los procesos epistemológicos de la humanidad, donde precisamente se erige la *organización*, como referente alternativo conformada por seres vivos con sentimientos y emociones, por conocimientos, por elementos intangibles y materiales de carácter local, regional, nacional, internacional, multinacional, transnacional, legal, extralegal, informal y/o formal, es decir, a manera de “unidades sociales (o agrupamientos humanos) construidos y reconstruidos de manera deliberada para buscar metas específicas... (Etzioni, 1964), que se “caracterizan por la diferenciación interna...con individuos y unidades luchando por el control” (Benson, 1977; Heydebrand, 1977) y que “contienen fuerzas de oposición” (Hall, 1996), es decir, en una *organización* compleja, no como un ente, ni encasilladas, ni encuadradas, sino como instancias y formas no lineales con relaciones y dinámicas internas propias que con la *gestión* van constituyendo su **autonomía** e **identidad**, y a su vez, van reproduciendo acciones y organizaciones, ya que en ellas predomina el principio de la auto-organización³, entendida como un sistema con propiedades que emergen de una configuración de relaciones des-ordenadas y que es capaz de regularse a sí mismo. Precisamente, éste principio en las Organizaciones, es generador de otro momento investigativo cuyo producto queda pendiente.

³ El concepto de auto-organización se originó en el seno de los desarrollos de la *cibernética* con los primeros intentos de los científicos de modelar matemáticamente el comportamiento de las redes neuronales, buscando con ello acercarse al entendimiento del cerebro con miras a aplicaciones tecnológicas de tipo militar especialmente. Los primeros intentos por representar las neuronas fueron realizados por medio de elementos binarios llegando a modelar el sistema nervioso con redes de estos elementos donde se observó la aparición de un fenómeno particular: la auto-organización.

La **autonomía** y la vida como unidad independiente del ser vivo, propicia a su vez la **identidad**, la cual en convivencia con otros en un proceso socializador, van reproduciendo la organización haciéndola reconocible y distinguible entre las demás.

Precisamente las organizaciones de conformación humana “... están compuestas por personas, cada una con sus propias aspiraciones, y como estamos hablando de sistemas vivos, con personas que más que estar predeterminadas, construyen socialmente su organización; si por otra parte hablamos de espacios donde los actores son antes que el sistema, donde se enfrentan a múltiples situaciones, en formas caleidoscópicas no secuenciales, y que responden por supuesto a algo más que a objetivos singulares, lo importante es estudiar el proceso organizativo (organising) más que la organización. La organización entonces ya no es un ente esencial sino un ente socialmente construido con protagonismo de sus actores, donde lo importante no es la estructura física, sino la estructura de relación y donde cambiamos rigidez por fluidez... si no cambiamos la mirada y la lógica, provocaremos el estrés organizativo, emocional y físico...y cambiar la mirada es un pequeño giro, más fácil de lo que parece, porque podemos vivir y convivir con la complejidad ya que la mente humana está preparada para ella, ... las personas son las que van tomando decisiones en todos los niveles de la organización, no siguiendo como autómatas procedimientos, mientras lo repetitivo lo dejamos para la tecnología. Lo relacionado con el valor, lo sutil, la belleza, la lealtad, la confianza, y otros constituyentes de valor, son territorio de las personas. Por eso las organizaciones liberadas se rediseñan para el servicio de la mente, no al contrario, algo que afectará a la forma de trabajar, y se trasladará al espacio de trabajo, y al propio management.” (Arbonies, 2005).

CONCLUSION

La Organización desde la Administración como paradigma humano y de la sociedad que trasciende más no excluye, el paradigma moderno de la empresa, presenta pluralidad de enfoques, entre los que predominan, aquel orientado a unidades y estructuras, otro orientado a ordenar y diseñar, y otro que retoma los dos anteriores desarrollando el concepto de organismo. Ante dicha pluralidad de enfoque es evidente el carácter polisémico de la tipología organizacional, la cual se ha basado, especialmente en cuatro criterios: según la naturaleza o actividad económica de la organización, según su dimensión predominante en la sociedad, según los intereses predominantes de quienes son sus agentes promotores, y según su papel de rol e influencia en la sociedad. Con lo anterior y dado que las organizaciones son instancias dinámicas en las que interactúan seres humanos con objetividades, subjetividades e intersubjetividades, es importante que hoy, la organización sea vislumbrada, analizada y gestionada desde una perspectiva multidimensional, interdisciplinaria, transdisciplinaria y como sistema vivo, dada su complejidad, ya que en ella predominan fenómenos relacionados con la acción, interacción y reacción como el comportamiento y el clima organizacional, el ciclo de vida organizacional, la evolución con sujeción a la transformación, a la absorción, a la escisión o a la muerte, lo que hace que emerja continuamente en la sociedad con una tipología diversa y multidimensional, pero que en todo caso es substancial a la acción emprendedora, a la administración y a la gestión del hombre con autonomía e identidad, y en la que predomina el principio de la auto-organización, entendida como un sistema con propiedades que emergen de una configuración de relaciones des-ordenadas y que es capaz de regularse a sí mismo.

BIBLIOGRAFIA

ARBONIES, A. L. (2005). Las paradojas organizativas; MIK S. Coop.

BARNARD, Ch. I. (1938). The functions of the executive. Cambridge, Mass, Harvard University Press.

BENSON, A. (1977). Time and Entrepreneurship. Time Center.

BERTOGLIO, O. J. (1992). Introducción a la teoría general de los sistemas. México, D.F., Limusa.

CALAVERI, S. & OBLOJ, K. (1993). Management Systems: A Global Perspective. Wadsworth, California.

CALDERON, J. G. (2005).

DAVILA, C. (2001). Teorías organizacionales y administración. Bogotá D.C. McGraw Hill.

ETZIONI, A. (1972). Organizaciones modernas. México, D.F., UTEHA.

ETZIONI, A. (1964). The International Award for Entrepreneurship and Small Business Research.

FAYOL, H. (1916). Administración Industrial y General. En: "ADMINISTRATION INDUSTRIELLE ET GÉNÉRALE", Claude Remila, Cours d'organisation et systèmes d'information C1Conseil en génie industriel - Etudiant en organisation 26 Juin 2000. C.N.A.M. Paris. En: http://www.cnam.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHIER=1295877017978; abril 30 de 2013; 6:05 a.m.

GIBSON, J. L., IVANCEVICH, J. M. y DONNELLY Jr., J. H. (2001) Las Organizaciones – Comportamiento, estructura, procesos. México, McGraw Hill.

HALL, A. (1996). Entrepreneurship. Prentice Hall.

HALL, R. H. (1976). Organizaciones: estructura y proceso. Madrid, Prentice-Hall.

HEYDEBRAND, W. (1977). Organizational Contradictions in a Public Bureaucracy: Toward a Marxian Theory of Organizations. *Sociological Quarterly*.

LUHMANN, N. (1997). Organización y decision. Autopoiésis, acción y entendimiento comunicativo. Universidad Iberoamericana-Anthropos.

MAYNTZ, R. (1972). Sociología de la organización. Madrid, Alianza Editorial.

MENDEZ, J. (1998). Dinámica social de las organizaciones. Ediciones McGraw Hill.

MORGAN, G. (1996). Imágenes de la Organización. Alfaomega Rama.

PARSONS, T. (1960). Structure and process in modern society. New Cork, The Free Press.

PHILLIPS, B. (1982). Sociología. Del Concepto a la práctica. México, McGraw Hill.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (1980). Diccionario de la Lengua Española.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (1980). Diccionario de Usos del Español.

SCHEIN, E. H. (1975). Psicología de la organización. Madrid, Prentice Hall.

Scott & Blau (2000). Formal Organizations. San Francisco: Chandler Publishing Co.

WEBER, M. (1947). The Theory of social and economic organization. New York, The Free Press.