Sección de Aspirantes y Candidatos

los organismos sociales y la administración

C.P. Edmundo Resenos Díaz

Aspirante al grado de
Doctor en Ciencias

INTRODUCCION

El hombre desde el inicio de su aparición en la tierra se une a otro semejante para realizar algo en común: la perpetuación de la especie. Este instinto grupal se va extendiendo en número y propósitos; la familia para el cuidado y defensa de la cueva; la tribu para el mejor aprovisionamiento de alimentos y utensilios, y así sucesivamente hasta llegar a nuestros días con naciones, bloques continentales, países capitalistas y socialistas, tercer mundo, países subdesarrollados, pequeña empresa, multinacionales, sindicatos, estados, iglesia, clubes sociales, comités olímpicos, grupos de amigos, generaciones estudiantiles, el "Jet Set", en fin un sinnúmero de grupos humanos, sociedades, asociaciones, organizaciones que sería difícil e impráctico de definir y enunciar, pero que sin embargo existen, funcionan, trabajan, hacen algo para satisfacer intereses individuales e intereses colectivos.

Este es el mundo, el ambiente humano, en que hemos vivido, estamos viviendo y que

se considera seguiremos viviendo. Esta última consideración se apoya en el instinto grupal del hombre y en el autoestablecimiento de propósitos y objetivos cada vez más ambiciosos. Desde luego debe tomarse en cuenta que la fijación de propósitos está relacionada con las necesidades naturales y autogenaradas del hombre, y éstas a su vez se relacionan con el instinto de agrupación; por lo tanto corresponde a los organismos sociales el inteligente manejo de estos factores y sus relaciones, así como de sus efectos y causas.

Concepto Ontológico

Estos grupos de personas generalmente se identifican como sociedades, instituciones, corporaciones, organizaciones, u organismos sociales. Cada uno de estos términos tienen, en sí mismos, diversas acepciones, sin embargo aquí se usarán como sinónimos de: los grupos de personas con recursos materiales e intelectuales que se integran en una unidad con el fin de realizar acciones en común para lograr propósitos y objetivos individuales y comunitarios.

Concepto Axiológico

Se vislumbra que los organismos sociales no sólo son una asociación simple de personas, cosas e ideas para hacer algo, sino que es el rebasamiento de las posibilidades humanas, las cuales se manifiestan en la integración de la sociedad que es el producto del trabajo del mismo hombre. El hombre no "es" sino "es" la sociedad, y ésta no "es" sino en la medida de lo que puede hacer (1). Esto justifica plenamente el carácter social de los deberes de una organización; por lo tanto, un organismo social es un proyecto que se revela y justifica como tal en la medida en que puede manifestarse su trabajo, lo cual objetiviza su existencia.

(1) Sartré, Jean Paul, en Gouliane, p. 208.

Las organizaciones son entes sociales (o morales como dicen nuestras leyes) que tienen una personalidad propia que difiere de las personalidades individuales (sin dejar de reconocer que a veces son fuertemente influenciadas por una personalidad individual) que conviven y se interrelacionan con personas físicas y morales, que tienen necesidades, derechos y obligaciones, sólo que su trabajo es el trabajo común de varios o muchos hombres (2).

Ahora bien, en los grupos humanos es posible observar cuando menos dos tipos de agrupaciones, las formales y las informales. Tal vez, esta dicotomía sea válida en atención al origen de estas sociedades, que puede ser natural o artificial. Se entiende como natural aquel que tiene su origen en una influencia preponderante de la naturaleza, y artificial aquel que se origina por la influencia preponderante de la voluntad del hombre. Desde luego, esta dicotomía no es determinante en el sentido de que es difícil y complejo precisar donde termina una preponderancia y donde principia la otra, por lo cual muchas veces o tal vez en todos los casos quede sujeta a ciertos convencionalismos, por lo tanto siempre podrá ser debatible la inclusión o exclusión de ciertos organismos en uno u otro grupo.

En un primer esfuerzo Etzioni (3) incluye dentro de los grupos naturales o informales a la familia, a la tribu (4) a los grupos

(2) Nótese la dualidad social que tiene el hombre, tanto es parte de los grupos humanos que integran un organismo social, como es parte de la sociedad donde está inmerso dicho organismo. Es decir, su actuación, sea como elemento de una organización o como elemento de la sociedad, siempre repercute hacia él mismo.

(3) Etzioni p. 3.

(4) Se puede despertar cierta duda sobre la exclusión que hace el autor de este grupo (la tribu), el cual aparentemente reúne todas las características que él mismo establece. Parece ser que se debe a un criterio rigorista, en el sentido de que sus formas manifiestan mayor énfasis tradicional que deliberado.

étnicos, las clases sociales y a los grupos de amigos, donde se observa que los lazos de agrupación se generan más por necesidades naturales y sentimientos afectivos que por aspiraciones u objetivos específicos de carácter material, aunque estos últimos no están descartados, pero en términos generales se puede decir que la mayor influencia proviene de los primeros. Dentro del grupo de las organizaciones formales se incluye, por ejemplo, a las empresas, a las secretarías de estado, a las escuelas, a los rotarios, a la iglesia, a los hospitales, etc., en los cuales, los vínculos de asociación de mayor jerarquía provienen de una intención deliberada de unir esfuerzos y recursos para lograr metas específicas materiales, sin excluir las necesidades naturales ni aspectos emotivos.

Lo anterior conduce a Etzioni (5) a establecer las siguientes características de las organizaciones:

1. División del trabajo, del poder y de la responsabilidad de comunicación, estas divisiones no son fortuitas ni son patrones tradicionales, son deliberadamente planeadas para lograr la realización de metas específicas.

2. La presencia de uno o más centros de poder, los cuales controlan los esfuerzos convenidos por la organización y los dirigen hacia sus metas; estos centros de poder también deben revisar continuamente la actuación de la organización y remodelar su estructura, cuando sea necesario, para incrementar su eficiencia.

3. Sustitución de personal, esto es, las personas que no son satisfactorias pueden ser removidas y asignar a otras en sus tareas. La organización puede también recombinar su personal por medio de transferencias y promociones.

En suma, las organizaciones son unidades sociales (o grupos humanos) deliberadamente construídos y reconstruídos para lograr metas específicas. (6)

Las dos primeras características podría decirse que son comunes a otros tipos de grupos humanos, sin embargo, su función como características distintivas se tipifica en el énfasis que tienen como fenómenos deliberados, que existe atrás de ellos toda una intención del hombre porque así sucedan, es decir, existe una intención de formalizar estas situaciones, si bien la división del trabajo se da en otros grupos humanos (familia, tribu, amigos, etc.), se da más como fenómeno natural; mientras que en las organizaciones, se da como fenómeno provocado. Así también la existencia de centros de poder es un fenómeno que se observa en los grupos como la familia, los amigos, etc., sin embargo los centros de poder en estos grupos no observan la formalidad con que se manifiestan en las organizaciones.

La característica que diferencia a las organizaciones de otros grupos con mayores rasgos distintivos específicos es la de sustitución y recombinación del personal para realizar las tareas. Definitivamente la sustitución de personal no se da en la familia ni en los grupos de amigos. En la tribu se da por herencia o tradición más que por conveniencia socio-económica pero no de manera planeada o deliberada. La recombinación de personal tampoco se da en la familia. En los grupos de amigos es ocasional y en la tribu observa las mismas condiciones de la sustitución.

Por lo tanto, para distinguir los organismos sociales de otros grupos humanos se requiere que estas características concurran en

(5) Etzione p. 3.

(6) Ibid.

forma simultánea, que sean deliberadamente planeadas y que se manifiesten de manera persistente. Y son precisamente estos organismos, con estas características, los que interesan, desde el punto de vista de estudio de la administración, ya que es en los organismos formales donde la administración se realiza con plenitud.

Objetivos de las Organizaciones

Murdick y Ross (7) contemplaron, desde el punto de vista de sistemas, que las organizaciones sirven a diversos grupos de individuos, como son:

1. Los accionistas y directores
2. El gobierno
3. El público
4. Los clientes y los vendedores
5. Grupos con intereses especiales (asociaciones comerciales, sociedades de inversión o inversionistas individuales, etc.)
6. Los empleados de la compañía

Esto complica el problema administrativo de establecer objetivos y del manejo de recursos a fin de satisfacer intereses tan variados y casi siempre conflictivos. Por otro lado, estos autores también estaban preocupados por integrar las necesidades de los empleados con los objetivos organizacionales de sobrevivencia, crecimiento y rentabilidad y el incremento de la efectividad y sobrevivencia.

(7) Murdick y Ross, pp. 71 a 73.

Por su parte, Scott, (8) en 1961, había percibido la interrelación de fines que existen entre los objetivos de crecimiento, estabilidad e interacción, observando que tanto los objetivos, como la interdependencia de sus propios fines, eran elementos con características suficientes de universalidad, ya que podían ser observadas por toda la gente y en todas las formas de organización y en la compleja variedad de niveles "en un rango que va desde el simple reloj hasta los sistemas sociales".

Lo anterior permite que se pueda pensar en que los objetivos de los organismos sociales pueden clasificarse en dos: objetivos intrínsicos y objetivos sociales.

Los objetivos intrínsecos son: sobrevivencia, crecimiento o desarrollo, estabilidad, interacción y estatus o imagen.

Los objetivos sociales a su vez pueden dicotomizarse en internos y externos.

Los objetivos sociales internos son aquellos que están destinados a satisfacer las necesidades de los grupos que la integran: trabajadores (en todos los niveles) y accionistas.

Los objetivos sociales externos son todos los que están orientados a satisfacer las necesidades de la sociedad que rodea a la organización, que en términos generales se identifica como: consumidores, Estado, proveedores, otras organizaciones y público en general. (9)

(8) Scott, en Baker, p. 113.

(9) Lundgren, p. 13.—Lundgren en lugar de público en general se refiere a los inversionistas como accionistas (Stockholders), lo cual es consecuencia del ambiente del sistema al que se está refiriendo. En México, la mayoría de las empresas son de capital cerrado.

Ambiente / Tipo	Internos	Externos
Intrínsecos o Naturales	Satisfacer sus necesidades de: * Sobrevivencia * Crecimiento o desarrollo * Estabilidad * Estatus o imagen	Satisfacer sus necesidades de: * Estabilidad * Interacción
Sociales	Satisfacer necesidades de: * Trabajadores * Accionistas	Satisfacer necesidades de: * Consumidores * Proveedores * Estado * Otras organizaciones * Público en general.

Objetivos Organizacionales

Tanto los objetivos intrínsecos como los sociales generalmente no funcionan de manera aislada ni son excluyentes, sino en forma complementaria e interrelacionada unos con otros.

Cada organismo social deberá establecer sus objetivos en función de las necesidades que desea satisfacer, de las demandas ambientales del período de planeación, y observando el proceso del desarrollo social donde actúa. Esto significa que debe conciliar sus objetivos intrínsecos con los sociales. El atender preferentemente las demandas de algún grupo, sea trabajadores, inversionistas, clientes, etc., podría tener como consecuencia que la organización pusiera en peligro el logro de algún objetivo intrínseco como su crecimiento, su estabilidad o su sobrevivencia, por ejemplo, o todos a la vez con mayor insidencia en uno u otro.

Los objetivos sociales explican la razón de ser en nuestra vida, si se contemplan desde dos ángulos de vista opuestos, pero a la vez complementarios. Por un lado su trascendencia podría visualizarse en el cambio que provoca a la estructura social:

1º Tal vez cada día requieran menos fuerza de trabajo del hombre y en consecuencia mayores recursos materiales o intelectuales (mayor tecnología (10) y objetivos más diversificados pero mejor elaborados.

2º La sociedad tiende a cambiar su forma de vida, sus normas (leyes, costumbres, etc. (11). Las organizaciones, tienden a romper barreras o limitaciones de orden político (Territorial y socialmente hablando, ejemplo: las transnacionales) ya que los objetivos tienden a ser más ambiciosos y de tal magnitud que los recursos de un solo país resultan insuficientes.

(10) Murdick y Ross, p. 22.

(11) Ibid p. 24.

Desde el otro lado, "las sociedades modernas tienen un lugar en los elevados valores morales sobre la racionalidad, la efectividad y la eficiencia. La civilización moderna depende grandemente de las organizaciones, como la más racional y eficiente forma de agrupación social conocida. Coordina un gran número de acciones humanas, las organizaciones crean una poderosa herramienta social. Combina su personal y sus recursos, entrelazando conjuntamente líderes, trabajadores, máquinas y materiales. Al mismo tiempo evalúa sus actividades y trata de ajustarse de acuerdo y en orden al logro de sus objetivos. Esto les permite satisfacer diversas necesidades de la sociedad con mayor eficiencia de la que lo hacen los pequeños grupos humanos como la familia, los amigos y las comunidades". (12)

Se considera que el interés de la ciencia de la administración por los organismos sociales proviene de la estrecha relación que existe entre ambos. Esta relación puede apreciarse en algunos conceptos de administración.

Newman y Summer, contemplan a la administración como un proceso social ya que lo consideran un conjunto de acciones que fundamentalmente se interesan por las relaciones entre las gentes para el logro de objetivos comunes, por lo tanto tratan de ver a la administración a través del trabajo del administrador y así dicen que "un administrador es un hombre que consigue hacer cosas por medio del trabajo de la gente y otros recursos: para lograr un objetivo, él coordina las actividades de otros más que ejecutar operaciones por sí mismos". (13) Esta definición es sumamente amplia y puede encajar en muchos procesos sociales. Sin embargo, los autores con ella se están refiriendo a un proceso particular, a la administración de negocios, como la educación y el gobierno (14), es decir, a los organismos sociales que satisfacen grandes necesidades colectivas ya que siempre hay nuevas bocas que alimentar, espíritus frescos que estimular y más gente que gobernar (15), es por esto que los autores afirman que "el trabajo de la administración es hacer que cada esfuerzo cooperativo funcione propiamente (16). Aún más, para centrar este trabajo en un contexto determinado, a continuación afirman que los "administradores son necesarios para convertir los recursos desorganizados de hombres, máquinas y dinero en una empresa útil... una empresa que pueda rendir el servicio, de movilizar los medios de producción, coordinar las actividades dentro de la empresa y con el mundo exterior, e inspirar a la gente asociada con la empresa a trabajar a través de objetivos comunes" (17). Como se puede apreciar, Newman y Summer, al referirse a empresa están pensando en un tipo de organizaciones que reúnen ciertas características con el énfasis suficiente para caer en la categoría de organizaciones formales. Por otro lado, estos autores consideran, al decir "...en orden a lograr un objetivo,..." que una de las finalidades de la administración es que los organismos sociales alcancen sus objetivos.

Para Flippo, "la administración está definida como la planeación, la organización, la dirección y el control de las operaciones de la empresa para que los objetivos de la organización puedan ser logrados económica y efectivamente" (18). Al referirse a la empresa desde luego está eliminando otro tipo de organismos sociales que no caen dentro de este contexto; implícitamente y por sabido, relaciona a la administración con un cierto tipo de organizaciones con determinadas características. Establece que los fines de la administración son que la organización logre sus objetivos, que esos logros sean económicos y efectivos.

---

(12) Etzione p. 1.

(13) Newman y Summer, p. 9.

(14) Ibid.

(15) Ibid.

(16) Ibid, p. 4.

(17) Ibid, p. 4.

(18) Flippo, 1966, p. 4.

En fechas recientes, Lundgren intenta una definición formal y dice: "Administración, entonces, es una fuerza que, a través de la toma de decisiones basada sobre el conocimiento y entendimiento, interrelaciona e integra, vía el apropiado eslabonamiento de procesos, todos los elementos del sistema organizacional proyectados de alguna manera para lograr los objetivos organizacionales" (19). Como se ve, Lundgren también encuadra a la administración dentro de ciertas organizaciones que actualmente son cada vez más grandes y complicadas. También coincide en que la finalidad de la administración es el "logro de objetivos organizacionales".

Como se observa, el campo donde la administración se manifiesta con toda su fuerza son las organizaciones formales. Es ahí donde puede cobrar importancia como proceso social. Es en los organismos sociales donde los estudiosos de la administración han encontrado que se desarrolla en toda su plenitud y complejidad, y, es por eso donde resulta interesante su estudio (20).

(19) Lundgren, p. 3.

(20) Es interesante observar una gradual evolución en el concepto de administración. Al principio de los años 60's los tratadistas estudiaban este fenómeno a través del trabajo y los logros del administrador, que con su ingenio e inteligencia enriquecían su práctica. Posteriormente, su interés, ya no fueron los practicantes, sino los procesos que en sí realiza la administración, buscando una sistematización en su estudio, tratando de hacer una escuela. En la actualidad, y tal vez derivado del desarrollo de la teoría de sistemas, su estudio se enfoca sobre sus efectos como fuerza interrelacionadora e integradora que activa al sistema organizacional.

Ambiente / Enfoque	Interno	Externo
Praxis	Es una fuerza coordinadora de los subsistemas que integran un organismo social, así como de sus interrelaciones y procesos.	Es una fuerza coordinadora de las interacciones de un organismo social con el medio ambiente donde está inmerso.
Filosófico	Es una orientación normativa de las ideas relacionadas, generalmente, con la estructuración de una organización, y con el manejo de los centros de poder (formales e informales).	Es la orientación del desarrollo de nuevas formas de vida, ya sea en sentido creativo o en sentido adaptativo.

Características de la Administración

CONCLUSIONES

Las organizaciones son entes colectivos que tienen funciones especificas en el sistema social. Cualquier ente social que no cumpla con sus funciones rompe el equilibrio social y queda expuesto a las fuerzas equilibradoras de la sociedad; o bien cuando las fuerzas equilibradoras de la sociedad no tienen el suficiente poder para restablecer el equilibrio, la sociedad queda expuesta a la influencia pasiva y perturbadora de estas organizaciones convirtiéndose así en un malestar social.

Las organizaciones, por su gran interacción con la sociedad, son importantes factores de cambio, progreso o estancamiento de la sociedad. Si bien es cierto que la sociedad también influye en este mismo sentido en las organizaciones, en la actualidad la influencia de éstas tiene mayor predominio. La nuestra es una "sociedad organizacional".

El logro de los objetivos organizacionanales así como la interacción de la organización con su medio ambiente (tanto en la coordinación como en la orientación de las formas de la vida social) son finalidades que preocupan y justifican a la administración. En última instancia la administración es uno de los factores responsables de las formas de vida que adopte la sociedad. Los otros factores son la filosofía, la ciencia, la tecnología y la política.

Los organismos sociales formales son, en consecuencia, el campo donde el fenómeno administrativo se manifiesta y desarrolla en toda su intensidad.

B I B L I O G R A F I A

Argyris, Chris

Management and Organizational Development
McGraw-Hill Book Co.
U.S.A. 1971

Cuén, Barragán, Fernando

La Actividad Empresarial frente a los Retos de Nuestra Epoca
Revista Temas de Negocios
Tomo III, No. 9, 1973

Etzioni, Amitai

Modern Organizations
Prentice-Hall, Inc.
U.S.A. 1964

Flippo, Edwin B.

Management: A Behavioral Approach
Allyn and Bacon, Inc.
U.S.A. 1966

Flippo, Edwin B. y Munsinger, Gary M.

Management
Allyn and Bacon, Inc.
U.S.A. 1975, 3a. Ed.

Gouliane, C. I.

El Marxismo ante el Hombre
Editorial Fontanella, S. A.
España, 1970

Hicks, Herbert H. y Gullet, C. Ray

Organizations: Theory and Behavior
McGraw-Hill Book Co.
U.S.A. 1975

Hodgetts, Richard M.

Management. Theory Process and Practice
W.B. Saunders Co.
U.S.A. 1975

Kast, Fremont E. y Rosenzweig, James E.

Organization and Management:
A System Approach
McGraw-Hill Book Co.
U.S.A. 1974, 2a. Ed.

Kelly, Joe

Organizational Behavior
Richard D. Irwin, Inc.
U.S.A., Ed. Revisada 1974

Lundgren, Earl F.

Organizational Management:
Systems and Process
Canfield Press
U.S.A. 1974

Murdick, Robert G. y Ross, Joel E.

Information Systems for Modern
Management
Prentice Hall, Inc.
U.S.A. 1971

Newman, William H. y Summer, Charles E.
Process of Management
Prentice Hall, Inc.
U.S.A. 1961

Sada Z., Rogelio
Los Derechos y las Responsabilidades
del Empresario
Revista Temas de Negocios
Tomo III, No. 9, 1973

Scott, William G.
Organization Theory: An Overview
and Appraisal
En: Organizational Systems General
Systems Approaches to Complex
Organizations,
Frank Baker, Editor
Richard D. Irwin, Inc.
U.S.A. 1973

Shrode, William A. y Voich, Dan Jr.
Organization and Management:
Basic Systems Concepts
Richard D. Irwin, Inc.
U.S.A. 1974