

Autolimitación Organizacional



Dr. Francisco Sánchez Guzmán

NATURALEZA DE LAS ORGANIZACIONES

La organización no significa un ensamble o una superposición de partes. Es una estructura que agrupa a un conjunto de elementos en forma dinámica, cuya interacción, debidamente coordinada y controlada, debe encaminarse hacia el logro de un objetivo común.

Para Otto R. Schnutenhaus, es una configuración con características propias que incluye dos tipos de elementos: funcionales y estructurales.

Los primeros son aquellos que tienen por misión lograr los objetivos previstos; comprende al elemento humano y a los instrumentos tecnológicos.

Los elementos estructurales son aquellos que enmarcan el lugar y el momento en que tienen que lograrse los objetivos; ellos son el espacio y el tiempo.

Para Erich Kosiol, la organización es la estructuración integrativa de los elementos de un organismo.

Para Herman Heller, organizar es una obrar consciente de elementos que tienen por objeto la realización de acciones encaminadas a lograr los fines de la estructura y está sujeto a lo siguiente:

- a) Un obrar colectivo de hombres.
- b) Obrar conforme a una conducta recíproca.
- c) Una ordenación normativa de órganos que asegure la unidad de acción.
- d) Tener carácter dinámico en la relación de sus elementos.

Y agrega que la organización debe cumplir las siguientes condiciones.

1. Pluralidad de elementos.
2. Que en el elemento humano exista una voluntad consciente.
3. Que la acción se dirija hacia un objetivo común.
4. Que la acción esté sujeta a control.

ATRIBUTOS DE LAS ORGANIZACIONES

A toda organización se le reconocen los siguientes atributos:

-Capacidad de evolución y desarrollo.

Lo primero que necesita es vencer la dificultad para conciliar las reacciones individuales con las del grupo y así poder lograr su desarrollo.

Las organizaciones pueden estar sujetas a una evolución llamada primaria, o sea la generada por la interacción positiva de sus propios elementos, con lo cual irá con el transcurso del tiempo hacia estratos superiores. Pero también están sujetas a la influencia de factores externos que incidan en su actividad en forma positiva y le permitan llegar a estadios superiores. A esto se le denomina evolución secundaria.

Estos dos fenómenos constituyen lo que se conoce como evolución progresista.

Pero si estos mismos fenómenos se manifiestan en forma negativa, entonces llevan a la organización

hacia lo que se conoce como evolución regresiva, o sea hacia estratos inferiores. Esto puede remediarse si los directivos lo advierten oportunamente y toman las medidas necesarias para evitarlo.

Finalmente puede ocurrir que haya ausencia de evolución, en cuyo caso la organización, más tarde o más temprano se extingue.

-Capacidad de absorción.

Esta se manifiesta en los organismos altamente desarrollados, que cuentan con recursos tan amplios que les permiten incorporar en su seno a otros organismos más débiles. En el terreno económico esto ocurre con frecuencia en los países subdesarrollados, con la presencia de las empresas transnacionales.

Se dan, sin embargo, excepciones, como en el caso de Vietnam frente a los Estados Unidos.

-Capacidad de Integración.

Se manifiesta en los casos en que diversos organismos con igual potencialidad, para poder lograr su desarrollo o su supervivencia, deciden combinar sus recursos. Ejemplo de esto son las fusiones o la formación en cártels, trusts, pools, etc.

-Capacidad de Rechazo.

Nos referiremos a dos posibles formas en que puede darse este fenómeno.

La primera suele ocurrir dentro del seno mismo de la organización y se produce entre el elemento humano, cuando no pueden conciliarse los intereses o las aspiraciones de un individuo con las de otros individuos o con las de el propio organismo. Esto se observa no sólo en las entidades económicas sino también en otros grupos sociales.

Los ejemplos pueden encontrarse en los sindicatos, en los clubes sociales o deportivos, en los partidos políticos, etc.

Puede ser que el individuo no adaptado, ante la actitud de los demás miembros del grupo, opte por segregarse voluntariamente, o bien que debido a la conducta que adopte ese elemento, los directivos decidan eliminarlo. Cualquiera de estos dos casos deberá ocurrir sin que la marcha del organismo sufra menoscabo.

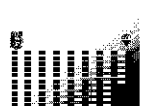
La segunda forma se da frente a otros organismos cuando alguno de ellos siente que no puede lograr cabalmente sus propios objetivos debido a la presencia de los demás que ejercen una fuerza contraria. Entonces la organización que dispone de mayores o mejores elementos adopta las medidas necesarias para debilitar y finalmente eliminar a las que se encuentran en situación de inferioridad. Los medios para lograr esto puede ser el "dumping", o sea la guerra de precios; una intensa campaña de publicidad; un acaparamiento de materias primas o de otros insumos. Pero alejándose todavía de los principios de la ética, puede ocurrir que se acuda a maniobras de carácter económico o financiero o, finalmente, a influencias dentro del ambiente gubernamental. Lo que se busca en todo caso, como en el terreno de la biología, es el rechazo de los débiles para que los fuertes puedan sobrevivir.

LA AUTOLIMITACION EN LOS GRUPOS SOCIALES.

Los comentarios anteriores nos han servido para recordar, aunque en forma breve, las principales características y los atributos de las organizaciones y establecer un punto de partida que nos lleve a considerar otra cualidad que se manifiesta en todo grupo social, aunque sólo tomaremos como ejemplo los organismos que nos parecen más significativos para el caso.

Autolimitación Teológica.

Se reconoce que en el ámbito de la teología, en el que han surgido las diversas religiones, éstas han sido creadas por el hombre, de acuerdo con el grado de desarrollo cultural del grupo a que pertenece y



que si bien difieren unas de otras a través del espacio y están sujetas a evolucionar con el transcurso del tiempo, todas tienen en común el sometimiento a una divinidad que llena las necesidades espirituales más elevadas del ser humano.

Pero una vez que la religión fue aceptada por la comunidad, se le establecieron bases, se le dió una estructura y se dictaron normas de conducta a las cuales tiene que sujetarse el hombre mismo. Es decir, el hombre la creó y luego él mismo se sometió a ella.

Autolimitación Estatal.

Ya quienes colocaron los cimientos de nuestra cultura occidental, como Sócrates, Platón y Aristóteles, tenían la preocupación de precisar en qué consiste la soberanía de un Estado; pero más recientemente aparecieron investigadores del problema político y del problema del Estado y entre ellos tenemos a Jellinek, quien consideró que el concepto de soberanía ha sufrido cambios con el transcurso del tiempo, para convertirse de un concepto político en un concepto jurídico y que una de las características actuales del Estado es la de su auto-eficiencia, que consiste en poder satisfacer, por sí mismo, todos sus fines. Bodino considera que el concepto de soberanía es lo que da la nota distintiva en la definición del Estado, pero que esa soberanía tiene su origen en la familia y que de ésta va hacia el grupo social. Que es la capacidad tanto jurídica como real de decidir de manera definitiva y eficaz para obrar e imponerse a todos los demás poderes que puedan existir en su territorio. Esta doctrina recibió un gran impulso con la teoría constitucional de Tomas Smith y apoyada por Locke y Montequiev.

El carácter formal de la soberanía, cuyo origen reside en el pueblo, implica que el Estado no debe subordinarse o ser limitado por cualquier otro poder, sino que goza de la facultad de autolimitación que, de acuerdo con la teoría de Hans Kelsen, es inseparable de aquélla. Esto significa que el Estado, en virtud de esa autolimitación, queda sometido a las normas fijadas por él mismo.

De acuerdo con Herman Heller, en virtud de su soberanía, la acción objetiva del poder del Estado no puede atribuirse ni a los súbditos ni al gobernante,

sino que siempre deberá su existencia a la cooperación de ambos y afirma "el gobernante tiene poder en el Estado, pero no tiene el poder del Estado.

Al disponer el Estado de unidad de decisión, puede orientar, definir y consolidar sus funciones, y para ello es necesario que esté jurídicamente organizado, o sea que cuente con una constitución positiva, que es la que plasma su estructuración.

De lo anterior se desprende que es soberana aquella organización que es capaz de determinar por sí misma el uso del poder de que dispone y puede crear las normas a que han de someterse tanto el Estado como sus súbditos.

Pero esa soberanía siempre emana del pueblo, del grupo social, que es el titular de ella, que se manifiesta de una manera positiva en una Constitución Política que, según Heller, debe ser producto de una actividad humana y consciente y, dentro del carácter dinámico del Estado, lo suficientemente estática para proteger la unidad de organización y la fisonomía de éste.

El Estado es creación del intelecto humano, de quienes integran el grupo social; los miembros del grupo le dan la fisonomía y lo establecen sus normas de funcionamiento, dentro del marco jurídico, la constitución política, que autolimita la conducta tanto del Estado como de sus súbditos.

Autolimitación Administrativa.

Si nos situamos en estos momentos dentro del marco de la economía, nos encontramos nuevamente con un caso semejante a los anteriores. La empresa, como unidad económica, se crea para producir satisfactores o para prestar servicios destinados a cubrir las necesidades de la sociedad.

Cuando un empresario identifica con precisión qué necesidad debe cubrirse, concibe la idea de un ente que sirva como instrumento para lograr ese fin.

Partiendo de esa idea determina las características técnicas que debe tener el organismo que ha de servir para lograr sus propósitos; la factibilidad de



contar con los elementos necesarios para su funcionamiento, es decir, materias primas, mano de obra, facilidades de transportación tanto para proveerse, como para llevar el producto a su destino final; los recursos financieros que habrán de nutrir a ese organismo, etc.

Con un conocimiento cabal de esos elementos, el empresario se ve ante la necesidad de proporcionar una estructura tangible al ente concebido y es entonces cuando hace su aparición esa fase del proceso administrativo que conocemos como organización.

Volviendo otra vez a las ideas del Dr. Otto R. Schnuttenhaus, él dice que si a una persona cualquiera le preguntamos qué entiende por organización, contestará que "es el punto donde ya no se puede eludir algo"; es decir que la considera como un cautiverio o como una camisa de fuerza.

De acuerdo con Kosiell, la organización es la estructuración integrativa de los elementos de un organismo; por tanto, su misión consiste en identificar cada una de esas partes o elementos, para asignar las funciones que cada uno tendrá que desempeñar durante toda la vida de la unidad económica.

La organización dispone de diversos instrumentos para poder lograr que todas esas partes funciones de una manera coordinada, eficaz y eficiente. Tomando como punto de partida los objetivos generales o sectoriales, así como las políticas que habrán de orientar la actuación del elemento humano, provee de una manera objetiva, las bases para que cada quien sepa con la mayor claridad qué papel le corresponde dentro de todo el conjunto; cuándo, dónde y cómo debe cumplir su cometido. Esto es lo que da lugar a la presentación objetiva de la organización, que consiste en la formulación de los organigramas, los manuales y los instructivos. Estos instrumentos, sin que lleguen a coartar la iniciativa individual o a producir lo que se conoce como arteriosclerosis administrativa, sí deben servir para que el personal de los diversos niveles conozca su jerarquía, sus facultades y sus obligaciones.

Es entonces cuando la Administración nos presenta otro caso de autolimitación: la organizacional.

En las unidades económicas, una de las mayores

preocupaciones del momento es la productividad, que implica eficacia y eficiencia. Pero la productividad tiene una liga muy estrecha con el uso y el aprovechamiento de la tecnología y con los estilos de liderazgo en las organizaciones. En otras palabras, viene a ser el resultado de la conducta humana, pero sujeta a las normas que la autolimitan.

Vemos entonces que las organizaciones constituyen el medio por el que la humanidad busca la satisfacción de sus diversas aspiraciones, y que para lograrlo, los individuos integran grupos con fines específicos, en un espacio y en un tiempo determinados.

Pero hemos visto también que las organizaciones son producto del intelecto humano. El hombre las concibe, las crea, les da su estructura y dicta sus normas de operación, a las cuales el hombre mismo tiene que someterse.



Francisco Sánchez Guzmán es egresado de la licenciatura en Contaduría Pública de la ESCA. Realizó estudios de postgrado en la misma Institución donde obtuvo grado de Maestro y de Doctor en Ciencias Administrativas. Ha desarrollado funciones en puestos ejecutivos y consultoría, en empresas del Sector Privado, a dirigido cursos, ejercido docencia en niveles de licenciatura y de postgrado, de finanzas y alta gerencia en países del Centro y Sudamérica, ha dictado conferencias en diversas Universidades Nacionales y colabora en la Sección de Graduados como Jefe del Departamento de Doctorado.

