

LAS ORGANIZACIONES: UNA APROXIMACIÓN AL OBJETO DE ESTUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN

Claudio Genovese*
Leandro Cañoles Montero**
María Alicia Schmidt***

Resumen

Las organizaciones, entendidas como instituciones sociales, acompañan el transcurso de vida de los individuos en diferentes momentos. La humanidad atraviesa las organizaciones a lo largo de toda su existencia; una persona nace, estudia, trabaja, socializa en organizaciones. Como se observa, estas conforman un papel relevante para la persona como ser social.

El presente trabajo, de carácter exploratorio, pretende efectuar una revisión bibliográfica a fin de lograr una aproximación al objeto de estudio de la administración, las organizaciones. Por medio de lo expresado por diferentes autores se conceptualizará, en un primer momento, qué son las organizaciones y qué características las distinguen de otros grupos humanos. En este apartado se hará énfasis en aquellas cualidades que hacen a una organización. Seguidamente, se hará mención a los diferentes elementos que las componen, así como también se hará referencia a la Teoría de Sistemas. Posteriormente, se exhibirán aquellas destrezas que deberían poseer los administradores en los diferentes niveles jerárquicos. A continuación, se expondrá una clasificación en cuanto a sus tipologías más importantes y, al finalizar, se expondrán las conclusiones sobre el tema objeto de investigación.

Palabras clave: organización; administración; habilidades gerenciales.

* Magíster en Administración de Empresas. Especialista en Responsabilidad Social Empresarial. Contador Público Nacional. Profesor Adjunto, Departamento de Ciencias de la Administración, Universidad Nacional del Sur. Correo electrónico: cgenovese@uns.edu.ar

** Auxiliar de Docencia, Departamento de Ciencias de la Administración, Universidad Nacional del Sur. Correo electrónico: leandro.montero@uns.edu.ar

*** Especialista en Costos y Gestión Empresarial. Contadora Pública Nacional. Asistente de Docencia, Departamento de Ciencias de la Administración, Universidad Nacional del Sur. Correo electrónico: alicia.schmidt@uns.edu.ar

1. INTRODUCCIÓN

La vida de los seres humanos transcurre en contacto con organizaciones. Desde el alumbramiento hasta la defunción, los individuos integran distintas instituciones que acompañan cada paso de su existencia. Desde el hospital en donde se toma el primer contacto con otros seres humanos, pasando por las instituciones de educación inicial y secundaria, la facultad, el registro civil e incluso la morgue, todas estas organizaciones forman parte del paisaje vivencial de los individuos. Pertenecer a una empresa, cenar en un restaurante, asistir al cine o a un shopping son actividades que se realizan en continua interacción con organizaciones. Estas instituciones forman parte de la vida cotidiana de la humanidad, encontrando en ellas soluciones a los problemas o satisfacción a sus necesidades. Resulta equitativo dejar en claro que también existe una gran parte de la doctrina que orienta sus posturas en torno al pensamiento de que las organizaciones constituyen la causa de muchos de los males que aquejan a la sociedad contemporánea. Respecto de la razón de ser de las organizaciones en la sociedad, por medio de sus actos estas agrupaciones humanas definen la pobreza y los problemas sociales, así como coadyuvan a determinar su solución. La dependencia de nuestro bienestar social y material y, por ende, de nuestra propia vida está íntimamente ligada al accionar de las organizaciones, lo cual implica que es importante comprender cómo funcionan y de qué modo analizarlas. Las hay de todo tipo, tamaño y estructura. Puede parecer que algunas posean rasgos similares, aunque en realidad difieren entre sí. A lo largo de las siguientes páginas podrán observarse motivos por los cuales estos “fenómenos humanos” constituyen el objeto de estudio de la administración, y comprender que no cualquier agrupación humana constituye una organización, sino que, por el contrario, existen elementos definitorios que las mismas deben reunir. Las organizaciones están conformadas por individuos que persiguen, paralelamente a la finalidad que las aglutina, intereses personales. Comprenderlas requiere, entre otros esfuerzos, un monitoreo interno que aúne de la mejor manera posible los esfuerzos de sus miembros. Sumidas en un entorno que las rodea como sistemas abiertos, se hallan en permanente interacción con distintas variables —controlables y no controlables por el ser humano—, lo que advierte su constante dinamismo. Por ello, es necesario que los administradores posean una serie de habilidades y destrezas que les permitan alcanzar los objetivos propuestos, sorteando de la mejor manera posible las anomalías que se presenten. Esas habilidades pueden ser conceptuales, humanas y técnicas. La incidencia de cada una variará en función del nivel jerárquico ostentado.

2. 2. DESARROLLO

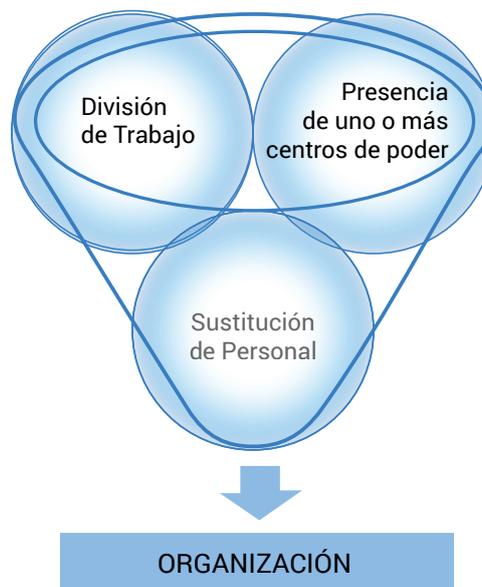
2.1. LAS ORGANIZACIONES. DESARROLLO CONCEPTUAL

Desde un punto de vista literal, organización es la acción o efecto de organizar u organizarse, pudiéndose entender en el sentido de disposición y orden; el mismo queda de manifiesto a primera vista en la etapa en la que se define la estructura organizacional, la forma de delegar las distintas actividades a desarrollar. Una organización es una entidad social orientada hacia la consecución de metas en base a un sistema coordinado y estructurado en permanente vínculo con el entorno. De modo que, cuando hablamos de organización, nos referimos concretamente a la manera de lograr que una entidad pueda reunir recursos para alcanzar resultados a través de la producción de bienes o la prestación de servicios. Como se enunció, el objeto de estudio de la administración son las organizaciones. Este es el escenario en el cual se desenvuelven los individuos, el ámbito donde los administradores y gerentes potencian su capacidad de dirigir los esfuerzos en pos de alcanzar objetivos. Es desde esta concepción que Parsons (1960, p. 17) las entiende como “unidades sociales (o agrupaciones humanas) deliberadamente construidas o reconstruidas para alcanzar fines específicos”. Son las organizaciones quienes le otorgan a la administración sentido y razón de ser. Al respecto, Hitt, Black y Porter (2006, p. 10) afirman que “[a]sí como el agua es indispensable para los peces, o el aire para el avión, las organizaciones son el ambiente necesario para que los administradores realicen su trabajo. De hecho, “la administración no existiría sin las organizaciones”. Pero, ¿qué son específicamente estas instituciones que forman parte de la vida de los individuos? Koontz y Weinhrich (2007, p. 6) las definen como “un conjunto de personas constituido de forma deliberada para cumplir un propósito específico”. Estos autores ejemplifican además diferentes instituciones que constituyen escenarios a transitar por casi todos los seres humanos, como iglesias, facultades, áreas de gobierno e incluso equipos deportivos. Solana (1993, p. 4) va más allá al incorporar los conceptos de estructura, contexto y recursos. Al respecto, las define “como un sistema social integrado por individuos y grupos que, bajo una determinada estructura dentro de un contexto al que controlan parcialmente, desarrollan actividades aplicando recursos en pos de ciertos valores comunes”. Sin embargo, ¿todas las agrupaciones humanas conforman una organización?, ¿qué requisitos deben reunir para ser consideradas como tal? Estos requerimientos se expondrán en el siguiente apartado teniendo en cuenta la postura de diferentes investigadores de la temática.

2.2. CONDICIONES A REUNIR PARA SER CONSIDERADA UNA ORGANIZACIÓN:

Etzioni (1972, p. 4) enuncia tres características que diferencian a las organizaciones de los grupos humanos como son amigos o familiares. Ello se observa a continuación:

Figura 1. Características de las Organizaciones.



Fuente: Etzioni (1972), pp. 4.

- *División del Trabajo.* La división del trabajo ha de estar previamente planificada y se verá en la estructura que ostente la organización. La misma está conformada por individuos, quienes en diferentes estamentos actúan en función de las actividades asignadas. En este punto se hace alusión a la función organización del proceso administrativo, esto es, la coordinación de recursos y actividades.
- *Presencia de uno o más centros de poder.* En las organizaciones debe/n existir centro/s de poder capaces de maancomunar los esfuerzos de sus integrantes en pos de un objetivo común. Estos actores han de realizar constantes revisiones en la "actuación de la organización (1972, p. 4). La existencia de centros de poder denota el concepto de autoridad en las organizaciones. Al respecto, Robbins y Coulter (2014, p. 339) refieren este término como "el derecho que faculta a quien tiene un cargo gerencial para decir a sus subordinados qué deben hacer y confiar en que sus órdenes serán cumplidas".

- *Substitución de personal*. Hermida et al. enfatizan la posibilidad de sustituir a los integrantes como característica para la subsistencia de la organización. De no ser posible esto, la organización dejaría de existir, lo que imposibilitaría alcanzar las metas propuestas. La sustitución ocurre en caso de personal “cuyo desempeño no satisface pueden ser reemplazadas y sus tareas asignadas a otras” (Hermida et. al, 1992, p. 20). Asimismo, los autores manifiestan que el personal puede rotar mediante el traslado o la promoción.

Teniendo en cuenta estas características se pueden distinguir organizaciones como supermercados, casas de cambio u oenegés, de aquellos grupos de individuos no organizacionales como p. ej. personas en un recital, en un cine, una familia, entre otras.

2.3. ELEMENTOS DE LAS ORGANIZACIONES

Una vez que se ha identificado a las organizaciones en función de las particularidades propias que las diferencian de otros grupos humanos es preciso mencionar aquellos elementos que las integran. Solana (1993) enuncia que son los *valores*, los *recursos* y los *agentes* las características comunes a todas las organizaciones, independientemente de su tipología.

Tabla 2. Elementos constituyentes de las Organizaciones.

Elementos básicos de las organizaciones.		
Valores	Agentes	Recursos
Objetivos, metas o fines que se persiguen y justifican su razón de ser. Al respecto, Gilli (1999, p. 173) expresa: “Cuando la organización tiene un sentido claro de su propósito, de su dirección y del estado futuro deseado, y cuando este ideal es compartido por todos, resulta más fácil que los integrantes de la organización sean conscientes de los roles que les toca cumplir”.	Las organizaciones han de contar con diversos activos o <i>recursos</i> disponibles. Hitt et. al (2006, p. 8) definen a la administración “como el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos disponibles hacia el logro de metas”. A tal fin, estos autores enuncian que los mismos han de ser recursos materiales, financieros, humanos o de información los que se pondrán en funcionamiento.	Es gracias a la presencia de individuos que las organizaciones cumplen con los requisitos para ser consideradas como tales. La ausencia de agentes haría imposible que existiese división del trabajo, centros de poder y/o sustitución de personal. Es en base a sus necesidades y en pos de satisfacer sus necesidades, que se han agrupado en organizaciones.

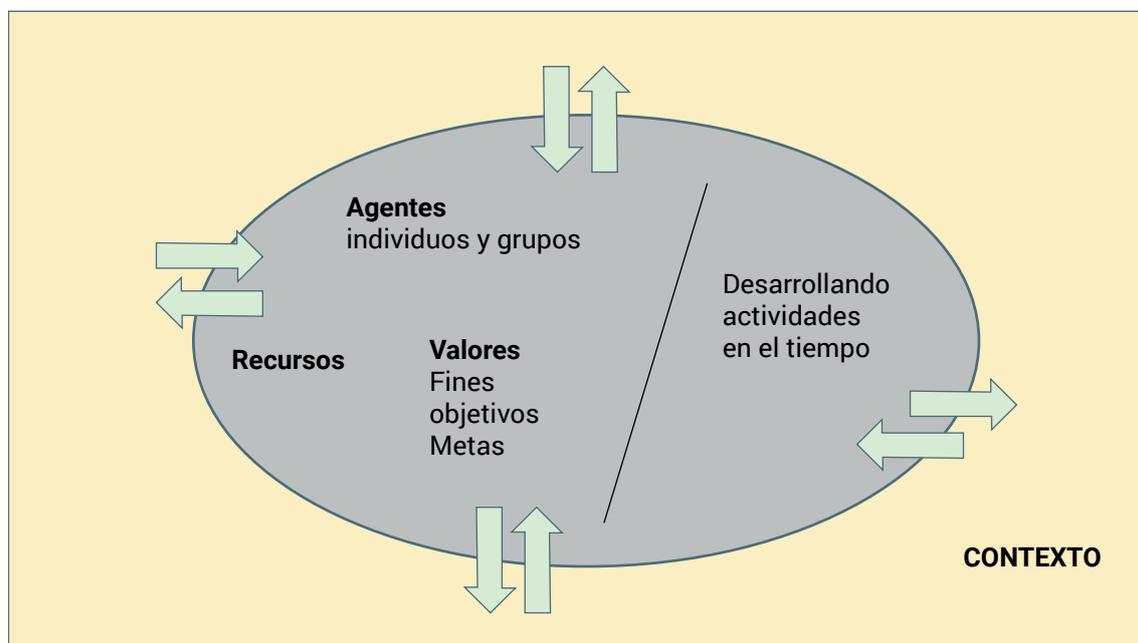
Fuente: Genovese, Cañoles Montero y Schmidt sobre la base de Solana (1993), Gilli (1999) y Hitt, Black y Porter (2006).

Solana (1993, p. 94) enfatiza la importancia que presume cada elemento en la conformación de una organización. Los mismos están concadenados entre sí aludiendo que no se puede hacer mención a la existencia de una organización si alguno está ausente. En efecto, sostiene que:

[n]inguno de estos elementos debe faltar para que exista una organización. Un grupo humano que desarrolla actividades y tiene recursos para hacerlo, pero que no sabe para qué lo hace, es errático y por lo tanto no constituye una organización. Si sólo consideramos agentes y objetivos que éstos quieren cumplir, pero no tienen medios para hacerlo, no estamos en presencia de una organización. Y finalmente, aunque existan recursos y objetivos a cumplir, sin grupos e individuos que desarrollen actividades que permitan traducir los primeros en los segundos, tampoco estaríamos ante una organización.

Tomando estos componentes, el autor concibe a las organizaciones como sistemas sociales, tal como se representa en la Figura 3.

Figura 3. Las organizaciones concebidas como sistema social.



Fuente: Solana (1993), pp. 5.

De Zuani (2005, p. 29), por su parte, establece que el compendio de organizaciones constituye un sistema social y define a las mismas "como unidades sociales

identificables o como partes de ese universo mayor". Esta concepción puede observarse en la Figura 4. Es debido a la particularidad que atraviesan los individuos de estar inmersos en organizaciones desde su nacimiento lo que lleva al autor a aseverar que, "vivimos en una sociedad de organizaciones".

Figura 4. Sociedad organizacional.



Fuente: De Zuani (2005), pp. 29.

El autor pone énfasis en la influencia que las organizaciones ejercen sobre el accionar de los individuos y afirma que las mismas reglamentan los comportamientos de los seres humanos y los delimitan por medio de un conjunto de normas. De Zuani (2015, p. 29) culmina esta afirmación declarando que "la organización regula la conducta individual y social de las personas". A modo de ejemplo se pone de manifiesto a la iglesia como organización histórica, la cual (en sus distintas ramificaciones del cristianismo) ha influido e influye en el accionar de los individuos. Prácticas como el bautismo, la comunión, asistencia a misa e incluso el matrimonio en sus inicios, entre otras, constituyen actos que modelan el proceder de los seres humanos.

Se advierte que las organizaciones no solamente son construcciones históricas que modelan el comportamiento de sus miembros, sino que además sus modalidades implican un gran abanico en su clasificación. Sumado a ello, están integradas por grupos e individuos con intereses y conflictos particulares y se hallan en constante interacción con las variables del entorno.

Con la introducción de los términos elementos y contexto organizacional, se procederá en el siguiente apartado abordar el concepto de sistema y sus componentes integrantes.

2.4. TEORÍA DE SISTEMAS

Retomando a Solana, las organizaciones son sistemas sociales que, mediante la adopción de una estructura, aúnan esfuerzos en pos de alcanzar objetivos en una constante interacción con el medio que las rodea.

Con esta premisa de base es menester conceptualizar el término “sistema”, exponer su tipología existente y revelar sus elementos integrantes.

Se entiende por sistema a “un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes o un grupo de unidades combinadas que forman un todo organizado” (Chiavenato, 2006, p. 411). Esta presunción deriva de la Teoría General de Sistemas (TGS) establecida por el biólogo alemán Bertalanffy. Este académico, en conjunto con un grupo de científicos de distintas disciplinas, conformó una sociedad a fin de “desarrollar una teoría totalizadora e interdisciplinaria” (Scarfí, 1992, p. 186). Dicha presunción se basó en la premisa de que las distintas ciencias no son sistemas aislados, sino que, por el contrario, es posible mancomunar modelos teóricos posibilitando su interrelación y comunicación, así como la transferencia del conocimiento. Es en este punto donde se produce un paradigma en el mundo científico al abandonar la idea de saberes autónomos e independientes con fronteras bien definidas, pasando así a observar los sucesos bajo una lupa totalizadora e integral.

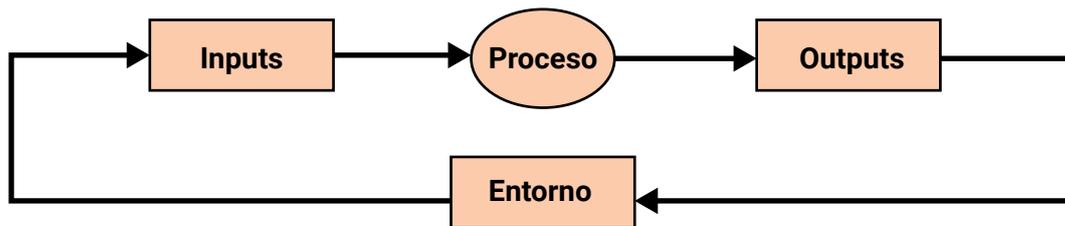
Sobre lo mismo, Chiavenato (2006, p. 410) afirma:

Bertalanffy critica la visión dividida que se tiene del mundo en diferentes áreas, como física, química, biología, psicología, sociología, etcétera. Son divisiones arbitrarias y con fronteras sólidamente definidas. Y espacios vacíos (áreas blancas) entre ellas. La naturaleza no está dividida en ninguna de esas partes. TGS afirma que se debe estudiar a los sistemas globalmente, involucrando a todas las interdependencias de sus partes.

Volviendo a Solana, las organizaciones son sistemas sociales. Las mismas se estructuran en pos de alcanzar distintos objetivos. En este accionar procesan

insumos provistos por el contexto en el cual se desempeñan. Este proceder de las instituciones refiere al concepto de retroalimentación como indicador de desempeño que compara los niveles de ingresos y egresos. Los distintos elementos o parámetros que establece la Teoría de Sistemas pueden observarse en la Figura 5.

Figura 5. Elementos básicos de un Sistema.



Fuente: Gibson, Ivancevich y Donnelly Jr. (1996) pp. 39.

Las *entradas*, también denominadas *inputs*, constituyen aquellos recursos que dan inicio al proceso que aborda la organización. Chiavenato (2006, p. 413) establece que la modalidad de los ingresos también puede darse en forma de energía o información. Al identificar la génesis del accionar institucional se pone en evidencia la presencia del contexto dado que “las organizaciones sociales también deben tomar renovada provisión de energía de otras instituciones, de la gente o del ambiente material. Ninguna estructura social es autosuficiente” (Katz y Kahn, 1997, p. 29).

El *procesamiento* de los insumos da cuenta de la coordinación de distintas actividades de carácter interno que permitan alcanzar los objetivos previamente establecidos. Como sostienen Katz y Kahn (1997, p. 29), “[l]a organización crea un nuevo producto, procesa materiales, entrena gente o presta servicios. Esas actividades acarrearán una reorganización del insumo. En el sistema se realiza algún trabajo”.

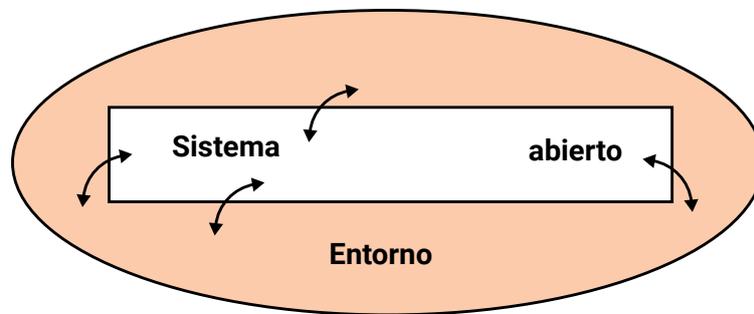
El punto de partida lo conforman las *salidas* o *outputs*. Estos manifiestan la devolución que la organización otorga al medio que proveyó sus ingresos. En palabras de Katz y Kahn (1997, p. 24), “[c]omo sistema, la organización tiene un resultado, un producto o consecuencia que no necesariamente es idéntico a los propósitos individuales de los integrantes del grupo”.

Al observar la Figura 5 se puede caer en la tentación de creer que los sistemas son estructuras estáticas, olvidando el dinamismo del *entorno* en el cual se desenvuelven y con el cual comparten una fuerte interdependencia. En tal sentido, Scarfi

(1992, p. 193) sostiene que “[a]nte iguales estímulos, iguales respuestas. Pero debemos observar que nunca las entradas se repiten monótonamente, porque cambian las situaciones de tiempo y, además, en los sistemas complejos como son los sistemas sociales, sus comportamientos están en permanente cambio”.

Se ha observado hasta aquí la presencia de sistemas abiertos dada la comunicación y transferencia de energía que poseen con el contexto que los rodea. Como afirma Scarfi (1992, p. 91), “el sistema abierto está en constante interacción con su ambiente o entorno, modificándolo y, a su vez, siendo modificado”. Es posible observar esta premisa en la Figura 6:

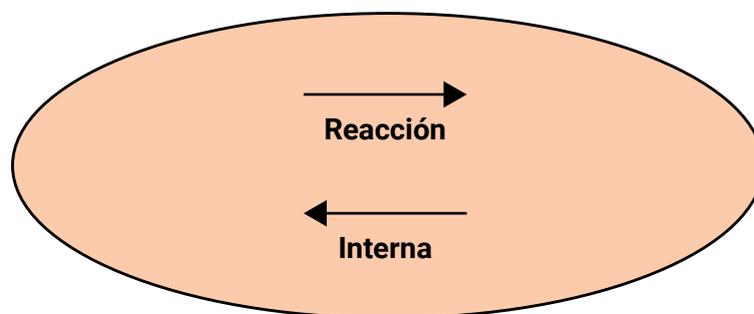
Figura 6. Sistemas abiertos.



Fuente: Scarfi J. (1992) pp. 191.

En contrapartida, existen sistemas de conducta determinista y programada que no permutan con el medio (Figura 7). Se hace mención así a los sistemas cerrados. Los mismos “son herméticos a cualquier influencia ambiental. Siendo así, no reciben influencia del ambiente ni influyen en él. No reciben ningún recurso externo y nada producen que sea enviado hacia afuera” (Chiavenato, 2006, p. 412).

Figura 7. Sistemas cerrados.



Fuente: Scarfi J. (1992) pp. 192.

Como se puede observar, las organizaciones son sistemas complejos conformados por individuos que a su vez persiguen fines individuales. Sumado a ello, desarrollan sus operaciones en ambientes en constante dinamismo. Es por ello que las organizaciones requieren de administradores con habilidades o destrezas que les permitan llevar con éxito su accionar.

A continuación, se profundizará en las distintas habilidades requeridas para los gerentes en los diferentes estamentos organizacionales.

2.5. HABILIDADES DEL ADMINISTRADOR

Las organizaciones están inmersas en un tejido social. Las hay de todo tipo y tamaño. A medida que crecen y sus operaciones se ven complejizadas, requieren ser administradas por directivos en sus diversos niveles jerárquicos. Administrar una organización es emprender un camino de gran envergadura, lo que requiere una serie de aptitudes o habilidades que los gerentes deben poseer para no fracasar en su desempeño. Chiavenato (2006, p. 3) define a la habilidad como “la capacidad de transformar conocimiento en acción”. Otros estudiosos de la temática, como Koontz y Weihrich y Robbins y Coulter enarbolan las habilidades propuestas por Robert L. Katz respecto de las destrezas que deben poseer los administradores, siendo tres las habilidades con que deben contar los gerentes de todos los niveles organizacionales:

–Habilidades Técnicas

Abarcan el conjunto de conocimientos específicos de técnicas relacionadas con el “objeto” (Chiavenato, 2006, p. 12). El autor da cuenta del conocimiento que se debe poseer respecto de la informática, la programación o habilidades contables.

Robbins y Coulter (2014) manifiestan que estas destrezas son propias de gerentes de primera línea dado que son estos quienes conducen a los trabajadores, los cuales a través de un conjunto de herramientas y técnicas que emplean, producen y ofrecen bienes o servicios.

–Habilidades Humanas

Las organizaciones están conformadas por personas. Un buen gerente debe saber tratar con los subordinados que tiene a su cargo con el objetivo de lograr un óptimo trabajo en equipo. Esta capacidad interpersonal hace referencia a la comunicación, la motivación, la coordinación, la dirección e incluso saber resolver conflictos personales o grupales (Chiavenato, 2006).

A diferencia de las destrezas técnicas o conceptuales, enfatizadas con mayor peso en los niveles operativos e institucionales respectivamente, Robbins y Coulter (2014, p. 12) alegan que las habilidades humanas “tienen la misma relevancia en todos los niveles administrativos”.

–Habilidades Conceptuales

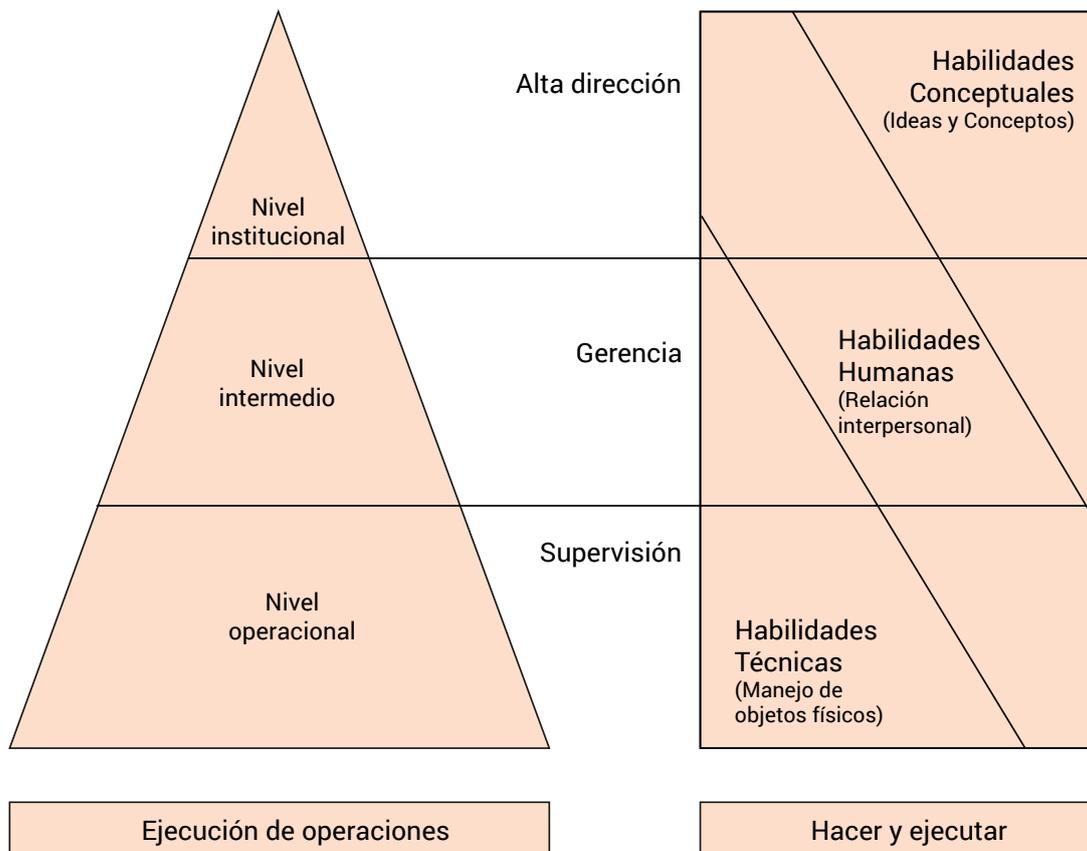
El administrador en este nivel debe poseer una visión mucho más integra de la organización en su conjunto, abarcando las diferentes partes que la integran (Chiavenato, 2006). Debe tener la destreza de identificar oportunidades y amenazas que se presenten. Aquí se requiere comprender cómo está organizada la entidad, *p. ej.* sus procesos, necesidades, cultura, entre otras.

Chiavenato (2006) establece que estas destrezas se dan en todos los niveles organizacionales pero que, sin embargo, su distribución no es ecuánime.

Es así como podemos observar en la Figura 8 que existe una prevalencia de habilidades conceptuales en el nivel estratégico con relación a los niveles intermedio e inferior. Estas destrezas “representan las capacidades cognitivas más sofisticadas del administrador, que le permiten planear el futuro, interpretar la misión, desarrollar la visión y percibir oportunidades donde no hay en apariencia” (Chiavenato, 2006, p. 3).

En el nivel táctico o gerencial tienen mayor peso las habilidades referidas al trato con los subordinados, restándosele peso a las destrezas técnicas. A su vez, como lo indica la Figura 3, las habilidades conceptuales también tienen incidencia en este estrato organizacional. Por último, quienes se encuentran supervisando en forma directa el sector operativo han de poseer una mayor proporción de habilidades técnicas. Esto se debe al contacto directo con el proceso productivo de bienes o servicios.

Figura 8. Las tres habilidades del administrador.



Fuente: Chiavenato, 2006 (p. 3).

A las tres habilidades identificadas por Robert L. Katz, Koontz y Wehrich (2007, p. 6) adicionan una cuarta: “la capacidad de diseñar soluciones”. Sin embargo, estos autores omiten una ampliación de este dictamen.

Por su parte, Robbins y Coulter (2014, p. 12) citan una serie de facultades adicionales, tal como se observa en la Tabla 2, de las que todo administrador debería nutrirse. Al respecto, afirman que “en el demandante y dinámico entorno laboral de nuestros días, los empleados que quieran ser activos valiosos para la empresa deben actualizar sus habilidades constantemente”.

En un mundo de variables en constante dinamismo, los administradores han de precisar complementar estas destrezas con competencias durables que otorguen subsistencia a la organización. El autor establece que esas competencias han de ser el conocimiento, la perspectiva y la actitud.

Tabla 2. Habilidades gerenciales importantes.

- Administrar el capital humano.
- Inspirar compromiso.
- Manejar el cambio.
- Estructurar el trabajo u conseguir que se hagan las cosas.
- Facilitar los contextos psicológico y social del trabajo.
- Emplear redes para cumplir propósitos específicos.
- Administrar los procesos de toma de decisiones.
- Administrar la estrategia y la innovación.
- Administrar la logística y la tecnología.

Fuente: Robbins y Coulter (2014), p. 12.

Para finalizar, Robbins y Coulter (2014, p. 17) enarbolan que el buen ejercicio administrativo ha de ser constatado en el volumen de clientes. Al respecto, sostienen que “las organizaciones bien administradas (...) desarrollan una base de clientes leales, crecen y prosperan incluso en épocas difíciles. Las que tienen una administración inapropiada terminan por perder clientes y dejar de generar ingresos”.

En el siguiente apartado se desarrollan los distintos tipos de organizaciones existentes sobre las cuales los directivos han de desempeñar sus cualidades y aptitudes administrativas.

2.6. TIPOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Desde que los individuos se han agrupado en pos de satisfacer diversas necesidades, se ha dado lugar a un universo de organizaciones categorizadas por su localización, conformación de capital, tamaño, entre otras características. Schulman y Vicente (2008, p. 27), por su parte, refieren el origen de esta diversidad al factor humano al afirmar que “las organizaciones no son todas iguales, simplemente porque las personas que trabajan en ellas son distintas”.

La variedad de organizaciones es de tal magnitud que se hace necesario realizar una categorización de las mismas. Los autores mencionados, poniendo en

consideración una tipificación de Schulman, Riqué y Villalba (2000), clasifican a las organizaciones del siguiente modo:

I. Por su finalidad. En este punto se hace mención a si los objetivos que persiguen son o no lucrativos. En base a ello es posible distinguir organizaciones lucrativas, como empresas, de organizaciones sin fines de lucro, como colegios, universidades, museos, entre otros.

II. Por su tamaño. Aquí los autores estiman en base a la cantidad de personal empleado, la inversión realizada y al nivel de facturación, indicando entonces que pueden existir organizaciones grandes, medianas, pequeñas o microemprendimientos. Sin embargo, vale mencionar que no se expiden en relación al número considerado en cada caso.

III. Por su actividad. Las organizaciones se discriminan en base al sector económico donde se desenvuelven:

- a. Sector primario: el recurso proviene directamente de la naturaleza (minería, pesca, agricultura o ganadera).
- b. Sector secundario: se le realiza un proceso de transformación a determinada materia prima (industria, construcción, actividad automotriz).
- c. Sector terciario: el factor humano juega un papel fundamental en esta categorización (comercios, comunicación, educación, servicios profesionales, entre otros).
- d. Sector cuaternario: servicios de alta tecnología.

IV. Por el origen de su capital. Se distinguen organizaciones privadas, donde el capital proviene de particulares, de entidades públicas, donde el capital es aportado por el Estado. A su vez, pueden existir organizaciones cuyo aporte se da en conjunto.

V. Por su tipo jurídico. Se hace referencia a sociedades anónimas, de responsabilidad limitada, de hecho, cooperativas, entre otras.

VI. Por su ámbito de aplicación. Las operaciones de las organizaciones pueden ser de alcance local, regional, nacional, internacional e incluso global.

3. CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo se ha profundizado en la relevancia que las organizaciones detentan en la vida de los individuos. No hace más de un siglo las organizaciones estaban mucho menos presentes en el panorama social. Las burocracias públicas y las compañías eran menos numerosas y más pequeñas. Las mismas han constituido parte del paisaje social atendiendo sus necesidades y modelando su accionar de manera directa e indirecta. Por medio de la realización de distintas actividades, los seres humanos han conformado, y todavía lo hacen, diversas organizaciones, convirtiéndolas en canales de sus propósitos particulares. Estos fenómenos sociales constituyen el fiel reflejo del desarrollo de la sociedad moderna. Ciudadanos globalizados y cada día más informados demandan bienes y servicios específicos, requiriendo a las organizaciones contar con administradores capaces de identificar y satisfacer las necesidades del mercado. Todo ello sin olvidar que las organizaciones no son sistemas cerrados, sino que, por el contrario, se encuentran en continua interacción con un entorno cada vez más dinámico.

Comprender su funcionamiento, características más distintivas e identidad ayudará a los administradores a alcanzar los objetivos propuestos de manera eficaz y eficiente. Para ello han de tener en cuenta, además, los recursos humanos, materiales, tecnológicos, los diferentes procesos, los valores y principios, entre otros, que nutren y caracterizan a cada entidad.

Como línea de investigación futura y complementaria, se postula analizar el entorno que las circunda y sus distintas variables, que influyen sobre la organización, a fin de otorgar al administrador un panorama más completo que facilite el desarrollo de una serie de facultades que le permitirán establecer estrategias con el fin de alcanzar los objetivos propuestos y el impacto que estos producen sobre el contexto en el que actúa.

Las organizaciones como instituciones sociales construidas modelan históricamente el comportamiento de los individuos. Las mismas imparten pautas de conducta, de proceder, establecen normas, entre otros. Asimismo, constituyen en muchas oportunidades, la senda a transitar a fin de lograr el desarrollo personal y/o una carrera profesional. Los individuos, junto con los recursos y los valores, son vitales en la integración de las organizaciones. Comprenderlas, reconocer el rol que cada individuo ocupa en ellas e identificar el aporte que puede brindarle, ha de redundar en beneficios mutuos para ambas partes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barcos, S. J. (1997). Conociendo a la administración, a las organizaciones y a la administración de organizaciones. En Geli A. C. (coord.). *¿Qué es la Administración?* (pp. 3-79). Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma Edición. Editorial: McGraw-Hill, México.
- De Zuani, E. R. (2005). *Introducción a la Administración de las Organizaciones*. 1ra ed. Buenos Aires: Valletta.
- Etzioni, A. (1972). *Organizaciones Modernas*. México: Unión Tipográfica Editorial Hispano-Americana.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., y Donnelly, J. H. (1996). *Organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos* (8a. ed.). Madrid: Irwin.
- Gilli, J. J. (1999). *Administración; conceptos y procesos clave*. Buenos Aires: Fundación Hernandarias.
- Hermida J., Serra R. y Kastika E. (1992). *Administración y estrategia*. 4ta Edición. Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- Hitt, M., Black, J. S. y Porter, L. (2006). *Administración*. México: Pearson Education.
- Katz, D. y Kahn R. L. (1997). *Psicología social de las organizaciones*. 2ª. México: Editorial Trillas.
- Koontz, H. y Weilrich, H. (2007). *Elementos de administración. Un enfoque internacional*. 7ma Edición. México: McGraw-Hill-Interamericana.
- Parsons, T. (1960). *Structure and Process in Modern Societies*. Glencoe: The Free Press.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. 12ma. Edición. México: Pearson Education.
- Scarfi J. (1992). Teoría general de Sistemas. En Ader J. J. (coord.). *Organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.
- Schulman D. R. y Vicente M. A. (2008). El rol del administrador. En Vicente M. A. y Ayala J. C. (coord.). *Principios fundamentales para la administración de organizaciones*. (pp. 17-35). Buenos Aires: Pearson Educación.
- Solana, R. F. (1993). *Administración de organizaciones: en el umbral del tercer milenio*. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas.

© 2020 por los autores; licencia otorgada a la Revista CEA. Este artículo es de acceso abierto y distribuido bajo los términos y condiciones de una licencia Atribución-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0) de Creative Commons. Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>