

## INTRODUCCION

Tanto la realidad empírica como la investigación acumulada durante estos últimos años, parecen mostrar que uno de los dilemas fundamentales que debe enfrentar la administración de las Organizaciones es el de viabilidad versus finalización.

Nadie pone en duda hoy que las Organizaciones son centros de poder y también objetos de poder. Como tal es preciso reconocer que la *máquina organizacional* es un sistema voluntariamente finalizado: personas o grupos de personas quieren obtener o alcanzar algo, a través de ella. Pero la Organización humana no es una máquina pasiva, es una máquina orgánica, y como tal reacciona, al mismo tiempo que su subsistencia está ligada a regulaciones y adaptaciones extremadamente complejas, y algunas veces, rigurosas.

De ahí el dilema, ¿cómo buscar formas de conducción que permitan el logro de los fines y propósitos que quienes finalizan las Organizaciones han preestablecido, respetando al mismo tiempo los parámetros de procesos y transformaciones internas de la Organización, así como también aquellas transformaciones que permitan la adaptación y evolución frente a un entorno que constantemente amenaza su viabilidad?

El desafío entonces, es triple:

- mantener la coherencia y coordinación interna de los múltiples procesos que permiten la subsistencia;
- enfrentar eficazmente un entorno cambiante y amenazante; y
- alcanzar, con eficiencia, objetivos y misiones específicas.

Entender el fenómeno de la conducción organizacional o administración, significa, por lo tanto, saber situarlo en la realidad en que se desenvuelve, es decir, en el doble marco de la Organización y del medio socioeconómico-cultural en que ella existe; lo que, a su vez, se traduce en que el desafío de la administración pase, necesariamente, por la comprensión acabada de aquello que debe ser conducido.

La Organización humana es un sistema orgánico finalizado, es decir, un conjunto de procesos que implican elementos que interactúan entre sí –y con un entorno– en la búsqueda unitaria y orientada de objetivos específicos. Como tal, toda Organización real es la concreción o materialización de una red de procesos.

Pero cualquier sistema, siendo tal, se expresa a través de una estructura, en el sentido que sus interacciones tienen un ordenamiento, y ese ordenamiento es, a su vez, la manifestación de *algo*, y ese *algo* es justamente el invariante o “relación de relaciones” –que determina esa estructura confiriéndole una cierta identidad en el tiempo.

Consecuentemente, esa *estructura* es el conjunto de relaciones que en los sistemas dinámicos, se da entre procesos o transformaciones que lo conforman. Pero el conjunto de procesos no funciona de cualquier modo; lo que rige su funcionar es lo que Jean Piaget llama “las leyes internas del sistema”, que se pueden denominar “estructura esencial”. La estructura esencial siendo un invariante, no es el mismo para todas las Organizaciones, así, la estructura esencial de un hospital no es la misma que la de

una empresa siderúrgica, ni la de un banco. Es lo que no varía en un sistema determinado. Así entonces, la estructura esencial es el conjunto de relaciones que definen y determinan el funcionamiento y comportamiento del sistema en el tiempo.

Se hace necesario, entonces, para lograr comprender el fenómeno de la conducción organizacional, centrar el análisis en torno a configuraciones estructurales –como expresión de la concreción de una estructura esencial determinada– para identificar en ellas el fenómeno, así como las derivaciones de su quehacer en cuanto al funcionamiento del organismo como un todo; un todo sistémico que además necesita expresarse en viabilidad.

El fenómeno de la conducción se materializa a través de procesos de toma de decisiones, los cuales representan a su vez, el eslabón básico de todo proceso administrativo. Pero estos procesos, al no ser más que la transformación de información en acción, están supeditando su éxito en gran medida al carácter de la información con que se les alimenta, y de cómo obtenerla eficazmente de las instancias donde se suscitan los eventos. Imperioso resulta entonces, dada la importancia de los procesos decisionales, abordar estructuralmente también el proceso de mantenimiento y tratamiento de la información, más aún, considerando que ella posibilita tanto las decisiones ligadas al logro de objetivos en la conducción interna, como las decisiones ligadas a la activación y ajuste organizacionales, necesarias para la subsistencia.

Por ser componentes estructurales, los sistemas de información deben ser justamente eso, un sistema, pero sistemas de información que además de vincularse efectivamente a la red de procesos y transformaciones, se mueven dinámicamente al mismo ritmo de funcionamiento del resto de las componentes de la estructura.

Establecer dicha vinculación orgánica es un imperativo para las pretensiones de viabilidad de cualquier Organización.

Para ello se sugiere llevar a cabo un análisis de la estructura orgánica a objeto de identificar el rol fisiológico de la información, el rol estructural de los sistemas de información, y el rol instrumental de las bases de datos.

Dicho análisis debe concluir con la conformación de un modelo de Organización, definido en función del rol de la información, de los sistemas de información y de las bases de datos.

El modelo de Organización así obtenido será, en consecuencia, la base para la concepción y desarrollo de las diferentes bases de datos y sistemas de información jerárquicos y recursivos que el funcionamiento de la Organización, como organismo finalizado, requiere, asegurando así, su ajuste estructural a una conformación orgánica también jerárquica y recursiva.