

Una reformulación del concepto de control¹

Rethinking the concept of control

Rafael Antonio Franco Ruiz

Magíster en Administración Económica y Financiera, Universidad Tecnológica de Pereira. Docente Investigador, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables Universidad Libre Sede Central, Bogotá-Colombia. e-mail: investigar1@gmail.com

Fecha de recepción: 02-06-2011

Fecha de aprobación: 12-06-2011

Abstract

Building a strategic oversight model of organizational architecture entails conducting a thorough conceptual review of control and its various historical classifications. This review arrived at the conclusion that these classifications have been made with a focus on functional bases, always referring to environments where control is segmented by responsibilities, opportunities, and specialties or coverage with an overall commitment to the Anglo-Saxon paradigm. There is an absolute lack of conceptual definitions, and this poses a challenge to embarking on the task of rebuilding or improving the concept based on a schema that characterizes it as social control within an organizational environment. The process begins by redefining the concept of organization, for which the author turns to a historical reconstruction of the concept. Having redefined the concept of organization, the concept of control is defined as establishing barriers to prevent unbridled exercise of power on the part of corporate stakeholders in pursuit of their interests by using organizational actions as a starting point.

Keywords

Organization, control, interest, power, teleological model, human needs, legitimacy, stakeholders.

¹ Este artículo se presenta en desarrollo del Proyecto de Investigación "Fiscalización estratégica de arquitectura organizacional" en el grupo "Control y Aseguramiento" de la sede principal de la Universidad Libre de Colombia.

Resumen

La construcción de un modelo de fiscalización estratégica de arquitectura organizacional implica una extensa revisión conceptual acerca del control y sus clasificaciones históricas. Esta revisión conduce a la conclusión que tales clasificaciones se han realizado sobre bases funcionales, siempre remitidas a entornos de un control segmentado por su responsabilidad, por su oportunidad y por su especialidad o cobertura y en general comprometidos con el paradigma anglosajón. Hay total ausencia de definiciones conceptuales y ello desafía a emprender la tarea de reconstrucción o mejor construcción del concepto a partir de una delimitación que lo caracteriza como control social en el entorno de las organizaciones. Se parte en el proceso de una redefinición del concepto de organización, para lo cual se accede a una reconstrucción histórica del concepto. A partir de la redefinición del concepto de organización se define el concepto de control como el establecimiento de barreras al ejercicio exorbitante de poder que los agentes sociales ejercen para la búsqueda de satisfacción de sus intereses a partir de la acción organizacional.

Palabras clave

Organización, control, interés, poder, modelo teleológico, necesidades humanas, legitimidad, stakeholders.

Introducción

La construcción de un modelo tecnológico de fiscalización se soporta sobre fundamentos teóricos, derivados de la investigación y no de los usos y costumbres o de las prescripciones regulativas, de lo contrario no tendrán la categoría de tecnológicos, podrían ser técnicas derivadas de la experiencia o especulación pragmática. Esta premisa determina que la construcción de un modelo de fiscalización estratégica de la arquitectura organizacional debe ser precedida por unos productos de investigación relativos a la fiscalización y a la teoría del control.

El artículo se centra en la construcción de un concepto de control, para ello delimita el tema en el control de las organizaciones, aplica un enfoque de investigación histórica que permite la representación sintética de la evolución del control, el cual no se ha fundamentado en progresos teóricos, lo ha hecho por una acumulación empírica, ligada a tradiciones especialmente anglosajonas, caracterizadas por una parcelación funcional de las prácticas según la autonomía del actor frente a la administración, caracterizándolo como interno y externo. Un segundo factor de clasificación lo determina la cobertura del control, solo en casos extraños es de carácter integral, su cobertura es limitada dentro de un riguroso criterio de especialidad y finalmente su oportunidad, el momento de realización se convierte en un nuevo factor de clasificación.

Es claro que las clasificaciones y taxonomías establecidas no se originan en conceptos o teorías, el control ha tenido un desarrollo empírico y requiere ser abordado teóricamente para lograr la construcción de descripciones y explicaciones racionales que soporten desarrollos tecnológicos, entendiéndolos como aplicaciones del conocimiento para la resolución

de problemas. La evaluación del control conduce a la necesidad de emprender la tarea de construcción teórica.

Como no se trata de cualquier concepto de control, no se refiere a controles naturales, más bien el asunto es de problemas sociales, se aborda el control de las organizaciones que requiere como base el conocimiento del concepto de organización. La organización es el objeto de conocimiento de la administración, pero no se ha conceptualizado, aunque existen intentos que en general enfrentan el obstáculo de concebirla de manera objetivada, cosificada, con existencia y vitalidad propias por asimilación a los organismos vivos, desde enfoques funcionales, desconociendo el elemento central que la caracteriza como instrumento de acción de sectores sociales, integradores de sistemas naturales, culturales, económicos, políticos y dimensiones sociales y patrimoniales integrados en planos relacionales, de lo que se derivan objetivos sociales que permiten la construcción de un modelo teleológico, constituyente de tal objeto de conocimiento de la administración.

Sobre la base del nuevo concepto de organización se procede a una redefinición del control organizacional, se parte del reconocimiento de controles naturales y antrópicos. Los primeros se constituyen por los controles bióticos y abióticos y los segundos por sociales, económicos e ideológicos. A su vez los controles sociales se constituyen por los relativos a la familia, el estado y las organizaciones. Precisamente el control social de las organizaciones es el objeto de estudio de este trabajo y termina definiéndose no como manifestación del poder absoluto, es el establecimiento de barreras al ejercicio exorbitante de poder. El control actúa con fundamento en el interés público, busca que las decisiones alcancen la máxima satisfacción de necesidades humanas para todos y cada uno de los agentes sociales, neutraliza el ejercicio exorbitante del poder mediante acciones de satisfacción de necesidades por la incorporación de satisfactores. A partir de esta redefinición se desarrolla una estructura teleológica del control, ese es el valor de este artículo.

1. Reconstrucción estructural

En este artículo se van a desarrollar dos grandes secciones conceptuales sobre el control, la primera orientada a una reconstrucción estructural de sus desarrollos actuales y la segunda para plantear los elementos de una teoría alternativa del control a partir de un nuevo concepto de organización. La conclusión del periplo conceptual, histórico y metodológico, realizado por los senderos de los fundamentales enfoques de control organizacional, se describe en un modelo de síntesis, capaz de estructurar una descripción integral sobre la práctica de esta función social, determinante en la existencia de las organizaciones.

La estructura tradicional del control se conforma por una clasificación, identificación de objetos y determinación de instrumentos fundamentales para su ejecución.

Esta estructura unifica los intereses de la intervención del Estado, de los propietarios y administradores del capital, en una simbiosis que permite un alto nivel de generalización conceptual y técnica del control, dentro de un modelo ampliado de la teoría de la agencia.

1.1 Clasificación del control.

La clasificación es una agrupación conceptual o física en categorías de acuerdo con características comunes. Para efectos de control los factores de clasificación adoptados son: rol o función, oportunidad, cobertura, ámbito, forma, continuidad y relación con la organización. Esta clasificación pretende abarcar todas las características y tipos de control desarrollados durante su evolución y dentro de determinadas teorías administrativas, generalmente fundamentadas en la jerarquización como representación del ejercicio de poder, elemento determinante de las estructuras, junto a la especialización que da lugar a las áreas de responsabilidad.

1.1.1 Clasificación del control por su rol.

De acuerdo con el aspecto o función de la actividad organizacional sobre la cual actúa el control, este puede clasificarse por roles referentes a la acción o desempeño controlado. El rol se entiende como la función del control sobre un objeto funcional controlado para comprobar los patrones esperados de conducta atribuidos a ese objeto que puede ser una dependencia o actividad integrada en la unidad organizacional. Es el control sobre los papeles que se desempeñan en la organización.

- **Control administrativo.** Se establece por el conjunto de normas, procedimientos, actuaciones y actitudes que constituyen un plan coordinado entre la estructura de la entidad y todos los procedimientos y métodos relacionados con la eficiencia administrativa. El control abarca aspectos de estructura, división del trabajo, asignación de roles de autoridad, el hacer de los funcionarios y sus respectivos comportamientos individuales y colectivos, en el marco de una cultura organizacional.

En este escenario el control pretende coadyuvar a la eficiente división del trabajo a partir del principio de la especialización, uno de los más importantes desarrollos de la administración científica y en especial de la teoría organicista de la empresa (Fayol, 1969), donde las funciones se asignan por perfiles de competencia para el logro de una previsión específica evitando su duplicación. Igualmente se busca evaluar la coherencia de la estructura de poder en las organizaciones, descrita en la carta organizacional para evitar los conflictos de autoridad o su existencia concurrente.

- **Control operacional.** Actúa sobre los procesos de trabajo, la secuencia de tareas que integran las actividades, conformándose por normas, procedimientos, actuaciones y actitudes que constituyen un plan coordinado entre las funciones de los empleados y los procedimientos que se realizan en la entidad, relacionados con su productividad, abordando aspectos de importancia capital como lo es el balance de las redes de trabajo al evitar la emergencia de paros y colas que conducen a tiempos ociosos que finalmente fracturan los objetivos de resultado.

También en este escenario se aplica la división social del trabajo con base en la especialización, se toman como elemento crucial, no la organización sino la fábrica según los desarrollos de la administración científica establecidos en relación con los procesos productivos (Taylor, 1969) y sus desarrollos en el fordismo, en el establecimiento de las líneas o cadenas de producción.

• **Control normativo.** Las organizaciones actúan en determinado marco regulativo de carácter jurídico, estatutario o reglamentario interno. Este control de cumplimiento se integra por normas, procedimientos, actuaciones y actitudes que constituyen un plan coordinado para que las acciones y operaciones de una entidad se adecuen al ordenamiento regulativo establecido.

Sus mejores desarrollos surgen de la teoría burocrática de la empresa (Weber, 1968) conducente a un reglamentarismo interno que cumple la función de institucionalización de las estructuras, actividades y relaciones para avanzar luego de las relaciones internas a las relaciones con el entorno, donde emerge el contrato social y la estructura jurídica que circunscribe los espacios del hacer en las relaciones internas y en las del entorno con los agentes sociales y estructuras político administrativas, que cumplen el rol de armonizar las relaciones sociales y económicas en la determinada comunidad en que está inmersa.

• **Control de mercadeo.** Es una función en emergencia, de capital importancia en la sociedad de mercado libre y supera los aspectos internos para actuar en el entorno, abarcando elementos como precio, plaza, producto, canales de distribución, publicidad, estructura y libertad de mercados. Se constituye por normas, procedimientos, actuaciones y actitudes que integran un plan coordinado para que las acciones y operaciones de la organización se adecuen a los requerimientos del mercado, en la perspectiva de satisfacción de necesidades de los clientes y consolidación de la competitividad.

Se considera un nivel estratégico de control y en él no concurren problemas tradicionales de productividad, lo hacen elementos emergentes de competitividad y en tal circunstancia considera factores del entorno en aspectos políticos, sociales, económicos, competitivos e internos relativos a la estructura o las actividades, en relación con el mercado. Resulta absurdo hablar de control de mercadeo sin incorporar las variables del entorno.

• **Control financiero.** El actual nivel de actividad económica se caracteriza por la prevalencia del capital financiero, es elemento determinante del éxito y tiene escenarios del interno y el entorno. No se trata de controlar los recursos disponibles, se trata de gestionar recursos en los mercados de capitales al tiempo que se cumpla con el propósito de la eficiente asignación del disponible.

Este control se consolida como el conjunto de normas, procedimientos, actividades y actitudes que constituyen un plan coordinado para que las acciones y operaciones aprovechen las oportunidades y fortalezas y neutralicen las debilidades y amenazas, en la perspectiva de la eficiente asignación de recursos.

El control se aplica sobre el concepto de arquitectura financiera empresarial, la cual no se establece únicamente sobre los aspectos internos de la asignación de recursos para el mantenimiento de la solvencia, ataca los riesgos del entorno, derivados de fenómenos económicos en los mercados financieros, monetarios y cambiarios que afectan estratégicamente a las organizaciones.

• **Control de información.** Un elemento esencial de la sociedad de mercado lo constituye la transparencia, entendida como la apertura de la información al público para su escrutinio con base en lo cual puede tomar determinado tipo de decisiones. Igualmente la información es determinante para la rendición de cuentas a agentes estatales o privados y apoyo sustancial al proceso administrativo.

El control sobre estos elementos se integra por normas, procedimientos, actuaciones y actitudes que constituyen un plan coordinado para que todas las acciones de la administración sean registradas e informadas de manera objetiva y oportuna, para lograr que los diferentes sistemas informativos sean compatibles y comparables entre sí y produzcan comunicaciones fidedignas, contribuyendo a la construcción de confianza. Para lograr esos objetivos es necesario superar los escenarios simples de la verificación de afirmaciones, realizando actividades controladoras sobre las transacciones y las valoraciones, incluyendo en los procesos el marco jurídico, económico y social en que actúa la organización.

- **Control de responsabilidad social.** Un factor de viabilidad social de las organizaciones lo determina su capacidad de retribuir los factores tomados de la sociedad para la realización de sus objetivos, siendo estos relacionados con los recursos naturales, la economía, la cultura, el ambiente sano en el plano interno y en sus efectos sobre el entorno.

Este control se constituye por normas, procedimientos, actuaciones y actitudes dirigidos a coadyuvar para que todas las acciones de la organización beneficien o por lo menos no perjudiquen a la comunidad en su conjunto, midiendo y evaluando en todo caso el logro de los objetivos comunitarios organizacionales, con fundamento en criterios de equidad social, para superar las simples decisiones voluntarias relacionadas con este aspecto.

Solo la actuación responsable de las organizaciones permite la legitimidad, el reconocimiento de éstas por parte de la comunidad y, en consecuencia, su factibilidad de acción trascendente y cooperativa.

1.1.2 El control por su oportunidad.

Hace relación al momento en que se cumplen las actividades de control en cuanto a las transacciones o los actos de la administración y sus objetivos pueden ser de prevención, detección o evaluación. El concepto de oportunidad del control es uno de los más controvertidos en las escuelas o tradiciones de control en vigencia.

Durante mucho tiempo se consideró que el evento crítico de esta clasificación lo constituyen las transacciones, idea imperante en las condiciones históricas de emergencia conceptual, en una sociedad caracterizada por mínimos niveles de actividad económica y que hoy solo son remembranzas. La actual sociedad se caracteriza por la multiplicidad y velocidad de las transacciones que hace imposible la vigencia de la permanencia del control en sus características primigenias y por eso ha evolucionado al nivel en que el evento crítico se determina por el proceso administrativo, integrado por los niveles de planeación, ejecución y resultados.

- **Control previo.** Denominado antecedente o preventivo, se realiza para calificar o decidir respecto de las acciones de la organización, relativas a la disposición de recursos antes de su ejecución. El evento de aplicación y su oportunidad se determinan en el nivel de planeación, sobre las políticas y estrategias, presupuesto y planes.

Debe aplicarse sobre las fuentes donde se originan las operaciones y se constituye por la determinación de las normas, procedimientos, actuaciones y actitudes que operan sobre los roles de control. Su función es coadyuvar a la viabilidad de las organizaciones.

- **Control perceptivo.** Es el ejercido de manera concomitante con las acciones de la organización para verificar existencia, cantidades y cualidades de bienes, derechos, fondos, valores, obligaciones y demás componentes de los recursos, en sus diversos aspectos así como su confrontación con comprobantes, libros, registros etc., para evitar que se les dé aplicación diferente a la destinada o se informen en forma equivocada.

En la práctica es un control a la gestión porque se aplica sobre las actividades, sobre la ejecución y está orientado a coadyuvar a la productividad. No se trata simplemente de la detección de fraudes o errores significativos, se trata de controlar la asignación eficiente y oportuna de los recursos dentro de criterios de economía y celeridad.

- **Control posterior.** Se realiza con posterioridad a las acciones de la organización para calificar su gestión y la de los agentes de control de las oportunidades precedentes, mediante un riguroso análisis y estudio de documentos y comprobantes de las cuentas rendidas o de los informes presentados, verificando las transacciones y operaciones ejecutadas y sus respectivos registros, determinando si se ajustan a normas, leyes, reglamentaciones y procedimientos establecidos. Así mismo, mediante análisis y evaluación se medirá el logro de objetivos, eficiencia, eficacia y productividad.

Es una actividad evaluativa del sujeto pasivo del control, pero también del activo, sus intereses básicos están en la coadyuvancia a la transparencia de la información y la equidad de la gestión, como elemento fundamental de la equidad y pilar de la construcción de confianza.

1.1.3 Clasificación de control por su cobertura.

El control tiene diversos grados de cubrimiento sobre uno o varios objetos. De acuerdo con el grado de cubrimiento sobre tales objetos, este se clasifica en total o parcial.

- **Control total.** Es aquel que se realiza de manera detallada sobre uno o varios objetos de control, evaluándolos o examinándolos en toda su extensión, uno a uno y en todos sus aspectos.

Control parcial. Es aquel que se realiza sobre parte de los objetos de control, de manera selectiva, aplicándose por tanto sobre muestras que deben ser técnicamente determinadas para fundamentar su validez.

1.1.4 Clasificación por el ámbito del control.

El control puede actuar de diferentes maneras sobre una organización. La forma tradicional es el ámbito intrínseco que se denomina cobertura organizacional; la otra manera es considerar un ámbito interrelacionado con el medio.

- **Control introspectivo.** Se realiza sobre los objetos de control considerando exclusivamente la estructura y problemática interna de la organización, únicamente sus acciones, funciones y resultados, ignorando la existencia de fenómenos externos que pueden influirla.

- **Control de entorno.** Se realiza sobre los objetos de control, considerándolos en una relación dinámica con factores externos que los influyen, tales como mercado, política económica, régimen jurídico, problemática social, etc.

1.1.5 Clasificación del control por su forma.

El control tiene varias maneras de aplicarse sobre los diversos objetos. Según la forma en que actúe sobre las operaciones de la entidad, éste puede ser directo o de resultados.

- **Control directo.** Proceso mediante el cual se ejecuta el control sobre libros, documentos, registros originales, bienes y fondos ejerciendo actividades de inspección, verificación y análisis, para lo cual estos objetos deben ponerse a disposición de los agentes de control.
- **Control de resultados.** Procedimiento mediante el cual se evalúan los resultados, propugnando la implementación de un sistema de información ágil y confiable que confronte resultados reales, verificados y evaluados por el agente de control.

1.1.6 Clasificación de control por su continuidad.

El control no siempre tiene permanencia en las organizaciones, tiene diferentes manifestaciones en su práctica y ello ocasiona que según su permanencia sobre las acciones de la entidad este pueda ser eventual o permanente.

- **Control eventual.** Se ejecuta en ciertas oportunidades determinadas por voluntad administrativa o por las características específicas de una forma de evaluación en oportunidades confundida con el control. Es aquel que se ejecuta esporádicamente, solo sobre unos objetos de control y sin continuidad en el tiempo, su forma más típica es el control posterior.

Este control de resultados se efectúa sobre informes, en los cuales se evaluará su objetividad, la eficiencia y productividad de la gestión de la organización.

- **Control permanente.** Es aquel que tiene continuidad en el tiempo, y vela por la corrección de las actividades de la entidad. Puede aplicarse sobre una o varias e incluso todas las actividades de la administración. Sus formas más típicas son el control previo y el perceptivo.

1.1.7 Clasificación del control por su vínculo organizacional.

Aquí el factor de clasificación se establece por la relación contractual o de dependencia frente a la organización, factor tradicionalmente considerado como núcleo de la independencia.

- **Control organizacional.** Es el realizado directamente por personal vinculado laboralmente a la organización, tiene como objetivo contribuir a metas de eficiencia, eficacia y productividad. Representa básicamente los intereses de la gerencia y complementariamente los de la propiedad. Sus actividades fundamentales son de supervisión, control de calidad total en la nueva jerga administrativa y de control interno.
- **Control externo.** Es el realizado por personal externo a la entidad, generalmente mediante relaciones contractuales distintas a las de la legislación laboral. Se argumenta que la no dependencia laboral de la gerencia le garantiza independencia en sus dictámenes y realiza funciones de auditoría financiera, administrativa, operacional, de mercadeo o simplemente auditoría operativa. Representa básicamente los intereses de la propiedad y complementariamente los de la gerencia.

1.2 Objetos de control.

Son aquellos factores de la acción organizacional sobre los cuales actúa el control:

- **Control de talento humano.** Está referido al control de las personas vinculadas a la organización, tanto en el aspecto individual como en su integración, permisiva de la dinámica organizacional.
- **Control de recursos físicos.** Control que actúa sobre el conjunto de bienes materiales utilizados en la actividad organizacional, y de todos aquellos que se ven afectados por la misma, independientemente de su propiedad.
- **Control de recursos financieros.** Control que actúa sobre los flujos simbólicos monetarios que circulan en el proceso de la actividad organizacional.
- **Control de recursos de información.** Es un tipo de control que actúa tanto sobre los informes que describen la acción empresarial, como sobre el patrimonio simbólico, constituido por el conocimiento que potencia la actividad organizacional.

1.3 Elementos del control.

Son aquellos sobre los cuales actúa el control en sus diferentes roles y oportunidades; están constituidos por documentos, bienes, personas, actividades, informes y objetivos.

- **Documentos.** Son formularios, títulos o papeles que contienen una declaración de voluntad o conocimiento, destinados a probar algo jurídica o técnicamente relevante y que indican quién es el autor de la manifestación, o simplemente describen operaciones o las soportan, debiendo llenar una serie de requisitos determinados por normas administrativas o legales.
- **Bienes.** Se constituyen por fondos, valores, materiales y suministros, propiedad, planta y equipo, de propiedad de la organización, administrada o usufructuada por ella en su proceso normal de operación. Dentro del concepto genérico de bienes deben considerarse los intangibles, de importancia estratégica en la sociedad del conocimiento.
- **Actividades.** Son funciones u operaciones que deben ejecutar los funcionarios o trabajadores en las unidades administrativas o productivas según los procesos de trabajo determinados para el normal funcionamiento de la organización, o en las relaciones de ésta con terceros.
- **Responsables.** Son todas aquellas personas naturales o jurídicas que recauden, reciban, inviertan, paguen o administren fondos de la organización o tengan a su cargo la custodia, provisión o suministro de recursos financieros, físicos o humanos de propiedad o usufructo de la organización.
- **Informes.** Son documentos que resumen la actividad de una dependencia o de la organización en su conjunto, estando destinados a obtener cesación de responsabilidades o a establecer la situación o resultado del objeto informado.
- **Objetivos.** Son metas que se fija la organización a través de planes, programas o presupuestos, los cuales deben obtener algún grado de logro durante períodos determinados.

Hasta este punto el control se ha caracterizado por estilos administrativos autoritarios, según los cuales la organización y fundamentalmente la empresa es un todo armónico donde los recursos interactúan sin fricción para el logro de un objetivo establecido. La realidad muestra que esta es una utopía sin posibilidades de realización, las organizaciones son mucho más complejas y requieren niveles superiores de análisis.

2. Una redefinición del concepto de control

El concepto de control es amplio y en buena parte prevalece sobre la clasificación de las ciencias, existiendo elementos determinantes de controles naturales sobre los recursos bióticos y abióticos, que actúan sobre o en la naturaleza para garantizar su sustentabilidad, en especial sobre factores tectónicos que se derivan de la dinámica endógena o por la acción exógena, especialmente humana con sus prácticas contaminantes y pueden generar distintos tipos de efectos que concluyen en degradación. Otra subdivisión de los controles la constituyen los antrópicos, es decir relativos al hombre y sus actos, los cuales se refieren especialmente a controles sociales, ideológicos y económicos (Ver Tabla 1).

Los controles antrópicos se clasifican en sociales económicos e ideológicos. Temáticamente, el control en análisis de esta investigación, es aplicado sobre organizaciones y en estas circunstancias el discurso se ubica sobre controles sociales, que en una de sus manifestaciones se ralentizan a través de organizaciones y sus diferentes dimensiones y elementos componentes, (ver Tabla 2). Los controles se conforman en sistemas que pueden estructurarse como lazo abierto, lazo cerrado, con aprendizaje y adaptable. Este factor determina la conceptualización de las características como base de definición general del control, constitutivo de un sistema integrante de las mismas.

Tabla 1 Estructura general del control

Estructura general del control		
Tipo	Clase	Objeto
Natural	Recursos bióticos	Renovables
	Recursos abióticos	No renovables
Antrópico	Sociales	Familia
		Estado
		Organizaciones
	Económicos	Propiedad
		Política económica
		Comercio
	Ideológicos	Cultura
		Política
		Religión

Fuente: Construcción del autor con base en mentefacto diseñado por Walter Sánchez (Construcción teórica no publicada a la fecha).

Se podría abordar la temática a partir del control mismo, pero esta no parece una ruta metódica aconsejable. Si se trata del control sobre organizaciones, es lógico abordar el concepto de organización pues solo su comprensión permite la construcción de un discurso coherente que fundamente la construcción de instrumentales tecnológicos.

Tabla 2. El control en las organizaciones

Control de las organizaciones		
Dimensión	Objeto	Sistemas
Información y comunicación	Financiera interna	Lazo abierto
	Financiera externa	
	No financiera interna	Lazo cerrado
	No financiera externa	
Procesos	Estrategia	Adaptable
	Gestión	
	Resultados	
Funciones	Entidad	Con aprendizaje
	Unidades de negocio	
	Equipos de trabajo	
	Desempeño individual	
Regulación	Legal	
	Técnica	
	Administrativa	

Fuente: Construcción del autor.

2.1 Concepto de organización.

Conceptuar las organizaciones es un problema complejo, abordado históricamente por la administración que las considera su objeto y sobre las cuales difícilmente se puede asegurar que existan consensos en la comunidad académica. No es objeto de este trabajo construir una historia del concepto de organización, pero como constituye un insumo para la propuesta se apela a la realizada por el profesor Fernando Cruz Kronfly para soportar su tesis “Hacia una redefinición del concepto de organización” (Galvis, 2000)

- Las primeras tradiciones conceptuaron a la empresa como sinónimo de organización y la definieron como la concurrencia de recursos materiales, financieros y humanos para interactuar armónicamente en el logro de sus objetivos. Esta definición incorpora varios elementos distorsionantes que impiden un conocimiento real del concepto.

De cierta manera la definición es una ilusión y ello se materializa en el descriptor “armonía”, que presupone una integración de las voluntades de los recursos humanos, para interactuar con los recursos materiales y financieros, para alcanzar unos objetivos empresariales que se identifican con el lucro, como mecanismo de reproducción del capital, desconociendo que éstos son los objetivos de los inversores y no los de la empresa en su conjunto. Un segundo elemento distorsivo-ilusivo de la definición es la consideración de los humanos como recursos y no como grupo social, los maquiniza y al hacerlo elimina factores determi-

nantes de sus acciones y comportamientos y concluye considerando a la empresa como un ente mecánico o mecanizado, que ignora los elementos determinantes del comportamiento humano como factor vital de las relaciones, con el capital fijo y variable, dentro del sistema de relaciones sociales de producción.

Finalmente, se cae en la paradoja del árbol y el bosque, porque la empresa es una especie y no el género. Existen organizaciones estatales, empresariales y sociales, cada una con diferentes objetivos; las estatales se orientan al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad; las sociales al logro de objetivos sociales, políticos, filosóficos o religiosos y solo las empresas están comprometidas con la reproducción del capital. Generalizar la definición de empresa a organización es un despropósito inductivo, tal vez ideológico, ni siquiera justificable desde el Óptimo de Pareto, puesto que los aportes empresariales al producto mundial, al empleo o al bienestar no son predominantes frente a organizaciones sociales y estatales*.

- Claro que existen conceptos más académicos, “científicos” de la organización y ellos deben ser objeto de su correspondiente análisis. En la teoría clásica de la administración, en especial en los planteamientos de Taylor y sus seguidores “la organización podría definirse como un arreglo rígido y estático de piezas, es decir como una máquina” (Galvis, 2000). Esta definición es plenamente correspondiente con la de empresa surgida de los entornos pragmáticos y en consecuencia desconoce la dimensión humana de la organización, no alude a problemas como quién ordena las piezas y para qué, quién opera la “máquina”, por qué y para quién, limitando la acción humana a la de recursos (piezas) que actúan motivados por la lubricación de la remuneración, u otro tipo de estímulo capaz de vincular la voluntad a los objetivos gerenciales, a partir de la división del trabajo sobre la base de la especialización, imbricados con los organizacionales que no son otros que los del capital, estableciendo una frontera casi física entre la organización y su entorno, determinante de un modo de onanismo, de concentración en sí misma.

- Un segundo concepto de organización es el anatómico u organicista, que a pesar de las apariencias tiene aires de familia con el criterio maquinista, tanto que se funden en la historia de la administración dentro del criterio de administración científica. La organización se asimila al cuerpo humano, el cual cumple sus actividades a través de órganos especializados que se integran en un organismo dirigido por la gerencia (el cerebro) determinante de unas jerarquías determinadas por la funcionalidad del organismo. Con base en esta analogía Henry Fayol determina la estructura de la organización como una anatomía de órganos funcionales especializados y describe el funcionamiento (fisiología) en su acción por el alcance de las previsiones, término que sería precisado en el enfoque neoclásico como objetivos y que caracteriza la organización como un deber ser formal, orientado por principios lógicos. Es probable que Fayol identificara las dimensiones materiales y sociales de la organización (Galvis, 2000) pero se presentan nuevas carencias conceptuales; la organización es un elemento fronterizado con el entorno y su dinámica no es afectada por aquel, es decir prevalece un onanismo conceptual, desconociendo en el plano social la existencia de factores que no tienen presencia física en el cuerpo organizacional, como el capital y generando la ilusión de que los objetivos organizacionales le son propios y no se personifican en algún

* Este primer ítem no corresponde al estudio de Cruz Kronfly, es aporte del autor.

agente social, externo al cuerpo funcional como lo son los inversionistas y manteniendo el concepto de organización en el espectro de la economía empresarial.

- Siguiendo a Chiavenato (1976), aparece una nueva propuesta conceptual que se encuentra en las llamadas “teorías de transición” o de relaciones humanas, la cual se rebela contra las tradiciones mecanicistas y organicistas, reconociendo en la organización una dimensión humana, “una totalidad supra individual con objetivos e intereses propios en relación con los cuales, los hombres que la conforman deben integrarse mediante la conciliación y la adaptación más o menos racional” (Galvis, 2000). En esta misma tradición se define la organización como un “sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas”, es decir se requiere de altas dosis de cooperación voluntaria que puede ser proporcionada por la psicología, mecanismo requerido para alcanzar la armonía necesaria para lograr los objetivos organizacionales, que quedan nuevamente en un limbo, porque no se define si una abstracción puede tener objetivos propios o personificar los de algún grupo social específico. El interés de esta tradición se centra en estímulos y reglas de comportamiento, algo así como zanahoria y garrote para generalizar una escala de valores, creencias y expectativas.

- La administración avanza al modelo burocrático, cuyo máximo exponente es el sociólogo Max Weber y sus seguidores, entre quienes se destaca Amita Etzioni (Galvis, 2000), para quien la organización es una unidad social (agrupación humana) intencionalmente construida para alcanzar fines específicos. Es un enfoque fundamentado en la descripción, antes que en la definición que utiliza para tal efecto lo que Cruz denomina parejas binarias y que pueden considerarse antinomias, tales como: organización formal/organización informal; racionalidad/irracionalidad; objetivos organizacionales/objetivos individuales; relaciones formales/relaciones informales; recompensa material/recompensa simbólica; burocracia/trabajadores. El enfoque burocrático se centró en los problemas de legitimación de las relaciones entre los grupos incorporados en la organización y por ello de esta escuela se deriva la importancia de manuales y reglamentos, que describen y asignan responsabilidades relativas a los procesos, la estructura y el desempeño a partir de la división del trabajo, las estructuras de poder, y los tipos de dominación. Se construye un paso adelante en el concepto de organización, las relaciones humanas no se reconcilian con terapias psicológicas, se integran por el ejercicio del poder, lo cual solo puede realizarlo un agente social con capacidad de decisión, seguramente el capital.

- El enfoque neoclásico, como todos los neologismos es una renovación de los criterios clásicos y dentro de él se pueden encontrar tendencias con argumentaciones coincidentes como la administración por objetivos, el behaviorismo y el desarrollo organizacional que incorporan autores prestantes como Peter Drucker, Douglas Mc Gregor y Leland Bradford. Ellos definen la organización de maneras similares; siendo considerada un medio antes que un fin lo que lo coloca en un plano teleológico de acción con arreglo a fines como lo propuso Fayol y lo sustentó Weber. Las organizaciones son algo cuya razón de existencia proviene de la necesidad de producir resultados concretos, mediante la eficiencia del trabajo, es decir para alcanzar unos objetivos, buscando equilibrarlos con los deseos y aspiraciones de los individuos que las integran, mediante altos niveles de desempeño. No se plantea abiertamente la naturaleza de los objetivos organizacionales, pero una cuidadosa lectura de la obra, permite identificarlos con los propuestos por el padre del neoliberalismo, Milton Friedman, según el cual “*en una*

economía libre, solo hay una única responsabilidad social de los negocios: usar sus recursos e involucrarse en actividades dirigidas a aumentar sus ganancias, siempre y cuando se mantenga en una competencia abierta y libre, sin decepción ni fraude” (Friedman, 1962). Drucker traduce a Friedman, determinando como fundamento de los objetivos el compromiso de la organización en obtener la máxima tasa de ganancia, lo cual tipifica su propuesta de administración por objetivos en el plano de la ideología, entendida como el discurso que reivindica los intereses del capital, para este caso.

Para el enfoque behaviorista la organización es un sistema de comportamientos sociales interrelacionados, de aquellas personas que la integran o son miembros de ella (Galvis, 2000). La interrelación se determina por la existencia de una transacción permanente de incentivos y retribuciones entre los individuos y la organización en la cual los primeros deben ser suficientes para garantizar la permanencia y compromiso de los individuos y las segundas, suficientes para permitir el mantenimiento o incremento de los incentivos, en una espiral creciente de beneficios mutuos. No se requiere gran esfuerzo para entender la presencia de un discurso ideológico en defensa del capital, a partir del ocultamiento del objetivo trascendente de la creación de ganancia, en beneficio de un agente social que no se incorpora en el análisis, pero es el beneficiario final de las transacciones de creación de beneficio.

Según la teoría del desarrollo organizacional, las organizaciones son sistemas dinámicos que requieren ajustes y adaptaciones a los permanentes cambios demandantes de respuestas urgentes a partir de la consideración de que los objetivos individuales son completamente compatibles con los de la organización y por tanto se les puede demandar compromiso con ella. Los cambios mencionados pueden surgir en el interno o en el entorno y la organización debe ser sensible a los cambios producidos y ajustarse a ellos (Galvis, 2000). También aquí se predica la compatibilidad de los objetivos de la organización, con los de los individuos; al establecer que las organizaciones reciben contribuciones mediante el trabajo y remuneran con estímulos mediante el salario, reduciendo las relaciones sociales a las existentes entre capital y trabajo, actuando armónicamente como un acto de voluntad, consolidándose como ideología de manera análoga a la construida en la administración por objetivos y la teoría del análisis organizacional.

- El último enfoque y el más reconocido conceptualmente es el de sistemas, según el cual la organización es un sistema complejo en el que lo que ocurre no puede ser previsto de manera inequívoca, sino por medio de la lógica de las probabilidades (Galvis, 2000). Según el autor de la definición, el sistema se integra por partes, en una relación dinámica determinada en función de una actividad y operando sobre insumos para producir salidas en el ciclo del sistema, todos ellos en forma de datos-energía-materia. Es decir, el concepto de sistema se describe en función de entradas, proceso, salida y queda expuesto a su tipificación por fuera de los sistemas sociales, constituyéndose en neodescripciones de viejas teorías relativas al maquinismo tayloriano o el organicismo de Fayol y con énfasis en aspectos instrumentales. El enfoque sistémico ofrece elementos prometedores para la construcción del concepto de organización, pero a condición de relacionar los elementos que la integran y no las analogías que crean ilusiones de transparencia (Bachelard, 1981, p. 125-126).

• Una tradición organizacional no desarrollada en el estudio de Cruz Kronfly la constituye el Modelo de Cooperación negociada, el cual parte de considerar que el modelo weberiano de la organización burocrática descansa en la obediencia a la norma, el taylorista de la Organización Científica del Trabajo en la autoridad de la ciencia, y el humanista de la Escuela de las Relaciones Humanas en el sentimiento de pertenencia, y ninguno de estos considera una opción adicional que determina como legítima la obediencia a la norma negociada y acordada (Beltrán, 1988, p. 195-196). En este modelo se parte de la teoría del conflicto “(...) esto es, de una visión «realista» de la sociedad que la percibe como estructurada en relaciones asimétricas que implican desigualdad, dominación y explotación”. La organización es una estructura social y como todas ellas conflictiva, relación que surge de asimetrías económicas, sociales y de poder, entre los diferentes niveles de empoderamiento para su ejercicio. A partir de esta descripción se determina que la acción de las organizaciones solo es posible a partir de la cooperación entre los actores y esta se logra por negociación entre las partes, las cuales incorporan elementos de consenso y de cohesión para quienes obedecen y quienes ordenan, en un pacto en que unos aceptan la subordinación en determinadas condiciones que simultáneamente establecen límites al ejercicio de poder de quienes lo tienen. Así se integran elementos cooperativos e integradores, propios de la división social del trabajo en ámbitos de conflicto y cohesión. Es el modelo que se ha desarrollado por ejemplo en la gerencia estratégica, cuando incorpora convenios de desempeño.

2.2 Balance de la revisión.

Una vez realizada o repasada la revisión sobre la evolución del concepto de organización es necesario construir una síntesis de los resultados obtenidos, considerando desde luego la ruptura histórica que solo se inicia en los clásicos, mucho tiempo después de la creación de sus antecesoras, las personas morales, como un desarrollo de origen eclesiástico que vio origen en el surgimiento de la administración por delegación en los orígenes de la sociedad mercantilista, durante la emergencia del capitalismo en los siglos XIV y XV y de la persona jurídica por el derecho mercantil en el siglo XIX. Las principales conclusiones obtenidas se resumen en los siguientes ítems:

- Todas las definiciones propuestas son parciales, se limitan a la empresa entendida como mecanismo de reproducción del capital, es decir a solo un tipo de organización material, ontológica y no a la organización como objeto abstracto de conocimiento.
- El concepto fue evolucionando de las analogías distractoras (maquinismo, organicismo) al reconocimiento de la dimensión social sin estructurar elementos determinantes de su integración, porque se crearon ilusiones de transparencia que ocultaron las relaciones y variables que las organizaciones incorporan.
- Los conceptos se mantuvieron en el plano ideológico, entendido como discurso protector de los intereses de un determinado sector social, generalmente hegemónico.
- Por regla general se asignaron los intereses y objetivos del grupo social hegemónico como los propios de la organización.
- Se estableció, como consecuencia del enfoque empírico, reconecedor de la organización material, una fronterización entre la organización y su entorno, desconociendo los reales

movimientos de interacción que hacen difusa tal frontera, aun en los enfoques de sistemas en sus consideraciones de lazo abierto, porque solo se reconocen tales para ser influidos por los cambios y eventualmente influir, pero no para interactuar.

- Las definiciones no son tales, solo constituyen descripciones pero no explicaciones del objeto, como consecuencia de su consideración empírica.
- En las descripciones, casi siempre generalistas y eventualmente pormenorizadas, no tiene espacio la distinción, base del desarrollo del conocimiento.

2.3. Otras aportaciones al análisis

Frente a este diagnóstico es importante enfrentar el surgimiento de algunas ideas alternativas al concepto de organización, las cuales tienen como factor común el reconocimiento de una interacción determinante entre la organización y su entorno. Las más importantes se clasifican en los modelos de dependencia de los recursos, Ecología de Poblaciones, Legitimidad Social, teoría de los stakeholders y modelo de economía política. (Ver Tabla 3)

Tabla 3. Evolución del concepto de organización

Según el rol	Clasificación	Línea conceptual
Teorías endógenas	Analógica	Maquinismo
		Organicismo
	Sociológica	Burocratismo
		Teleología
		Cooperación negociada
	Humanística	Behaviorismo
		Desarrollo organizacional
		Análisis organizacional
	Sistémica	Estructuralista
		Neo-estructuralista
Endógenas-exógenas	Sociológica	Stakeholders
		Legitimidad
		Dependencia de recursos
	Económica	Política económica
		Economía política
		Teoría institucional
	Sistémicas	Transformativa
		Ecología de la población

Fuente: Construcción del autor.

Constituyen un desarrollo teórico, generalmente relacionado con la teoría contingente, de gran impacto bibliométrico, las configuraciones organizativas de Mintzberg (cfr. Mintzberg 1973, 1983, 1989). El planteamiento central determina que no existe una forma óptima de organización, estas se clasifican por su proximidad a ciertos arquetipos a los cuales denomina *configuraciones organizativas*. Se identifican cinco configuraciones arquetípicas (Mintzberg 1989): tres de ellas relacionadas con la evolución de las organizaciones, más allá de empresas: *la organización empresarial, la organización maquina y la organización diversificada*. Las otras dos son propias de organizaciones que presentan diferencias apreciables con la empresa: *la organización profesional y la organización innovadora*. Posteriormente, en su obra acerca del poder en las organizaciones (Mintzberg, 1983) añade dos nuevas configuraciones: *la organización misionera y la política*. La referencia a la configuración organizativa es importante, sostiene que la medida de la eficacia organizativa y las características de la planificación estratégica son diferentes en las organizaciones fundamentadas en el conocimiento a aquellas fundamentadas en destrezas sensomotoras donde prevalecen la tecnología y el trabajo físico. (Ver Tabla 4)

Tabla 4. Características de las configuraciones organizativas

CARACTERÍSTICAS DE LAS CONFIGURACIONES ORGANIZATIVAS			
Configuración	Mecanismo fundamental de coordinación	Parte clave de la organización	Tipo de descentralización
Organización empresarial	Supervisión directa	Ápice estratégico	Centralización vertical y horizontal
Organización maquina	Normalización de los puestos de trabajo	Tecnoestructura	Descentralización horizontal limitada
Organización profesional	Normalización de las habilidades	Núcleo de operaciones	Descentralización horizontal
Organización diversificada	Normalización de los outputs	Línea media	Descentralización vertical limitada
Organización innovadora	Adaptación mutua	Staff de apoyo	Descentralización selectiva
Organización misionera	Normalización de las reglas	Ideología	Descentralización
Organización política	Ninguno	Ninguna	Varios

Fuente: Mintzberg (1989, 127)

- La teoría de la dependencia de los recursos tiene su primera referencia bibliográfica relevante en Pfeffer y Salancik (1978) y constituyó el punto de partida de desarrollos teóricos en Gerencia Estratégica tan relevantes como la *resource-based view* (Wernerfelt, 1984, y Grant, 1996). Esta teoría reconoce la vulnerabilidad de la organización en relación con el

medio, por cuanto requiere de él una serie de recursos, tales como materias primas, trabajo, capital, conocimiento y mercados, comunicación y tecnología, entre otros). El análisis de las relaciones de la organización con su entorno explica las relaciones de poder y dependencia existentes. La provisión de recursos permite a los agentes sociales externos establecer contraprestaciones orientadas a la satisfacción de sus propios intereses, tales como precios, disponibilidad de inventarios, plazos, garantías estratégicas, capacidad de servicio de la deuda y otros de cada interés - agente.

En esta teoría se desarrolla una metodología de análisis organizativo, orientada a la identificación de los recursos necesarios y los proveedores de los mismos, para establecer las características y fricciones que pueden surgir con estos agentes, lo cual determina estrategias de relación que en últimas constituyen relaciones de poder. La influencia de los agentes externos, su capacidad de imponer condiciones de prevalencia en las relaciones de poder dependen en gran medida de la escasez y criticidad de los recursos requeridos. Los recursos son críticos cuando resultan indispensables para que una organización desarrolle sus actividades, y escasos cuando existen limitaciones de provisión en términos de oferentes y cantidades.

Para la teoría de la dependencia de los recursos la gestión estratégica en las organizaciones se fundamenta en las relaciones con el entorno, en la perspectiva de alcanzar mayor autonomía o reducción de la dependencia. Las estrategias recomendables se orientan a la diversificación de proveedores y clientes, la integración vertical y horizontal, las estrategias innovadoras de mercadeo o la influencia en la determinación de condiciones ambientales en lo económico y lo jurídico. Es evidente el énfasis de esta teoría en considerar como factor determinante de la eficacia la capacidad relacional con el entorno para establecer o buscar condiciones de autonomía o disminuir los niveles de influencia externa por los mecanismos abiertos o encubiertos de ejercicio de poder.

- La teoría de la ecología de las poblaciones, desarrollada inicialmente por Hannan y Freeman (1977), comparte con la teoría de dependencia de los recursos la hipótesis de que las organizaciones dependen de su entorno, dado que éste es el suministrador de los recursos que necesitan para funcionar. A diferencia con la teoría de la dependencia de los recursos, la cual realiza sus análisis desde adentro, la teoría ecológica lo hace desde afuera, desde el entorno, para establecer patrones aplicables a grupos de organizaciones y grupos de recursos en un medio en que las organizaciones compiten por recursos escasos.

En esa perspectiva se construyen nichos conformados por recursos demandados y organizaciones demandantes, en un ambiente de competencia, haciendo que los últimos y sus acciones y relaciones dentro del grupo afecten la supervivencia y éxito de los miembros individuales del grupo en el proceso evolutivo de la población, incorporando por tanto la aplicación de teorías evolucionistas de corte biológico, solo sobrevivirán los más fuertes. El proceso evolutivo se analiza a partir de variables relativas a variación, selección y retención.

La *variación* tiene lugar en nicho organizativo a través de la innovación emprendedora (nuevas organizaciones) o la adaptación de organizaciones ya establecidas. Las nuevas organizaciones, formadas por nacimiento o adaptación, constituyen el rango de elecciones de que el entorno dispone en el proceso de *selección*. Dicha selección se realiza en función

de la adaptación de la organización al entorno, formando una especie de círculo vicioso conceptual, dado que una variable se define en función de la otra pero a la vez define a la otra. Las organizaciones que mejor sirven al entorno serán apoyadas por recursos y en consecuencia sobrevivirán, en el proceso de *retención* como capacidad de permanecer, de mantener viabilidad.

La teoría de la ecología de las poblaciones en la dimensión del entorno que se supone competitivo, aunque no siempre lo es, logrando fundamentar afirmaciones sobre la carencia de relación de la organización con el medio como factor esencial de la supervivencia y el éxito.

- La teoría de la legitimidad surge del seno de la teoría institucional, cuyos orígenes pueden encontrarse en el trabajo de Selznick (1957). También constituye una ampliación de la teoría de la dependencia de los recursos. Para la perspectiva institucional, el entorno aporta una visión compartida de cómo deben aparecer o comportarse las organizaciones. Se fundamenta en el seguimiento de las normas, considerando la aprobación social de la organización por el entorno. Es la captación de la legitimidad social como un recurso del entorno por parte de la organización (Scott, 1992).

Al entorno se le hacen no solo demandas económicas y técnicas requeridas por la organización y en él se obtiene éxito cuando predominan los mercados de estos recursos y se le retribuye con excelencia en la prestación de bienes y provisión de servicios. Complementariamente, las organizaciones son objeto de demandas sociales y culturales que las obligan a actuar de manera coherente con las expectativas del medio y a mantener apariencias externas para satisfacer tales expectativas al adaptarse a los sistemas de valores, normas, reglas y creencias de la sociedad.

La satisfacción de las demandas de tipo social hace que la sociedad reconozca el derecho de la organización a hacer lo que hace, sea objeto de un proceso de institucionalización, definido como “proceso por el que se repiten una serie de acciones a las que se les da un significado particular para uno mismo y para los demás”. (Scott, 1992, p.117).

- La teoría de la legitimación parte de una hipótesis sobre la existencia de un contrato social entre la empresa y la sociedad como resultado de la aplicación de enfoques éticos de la gestión. La legitimación en los negocios éticos subsiste en la organización cuando los objetivos y modos de operar son acordes con las normas sociales y los baluartes de la comunidad. Es una de las manifestaciones de la teoría de la agencia y parte de considerar a la organización como agente de un conjunto amplio de agentes sociales, considerados el principal, que han otorgado al agente una licencia para operar que debe satisfacer ciertos requisitos dentro de los límites de la justicia (Rovira, 2002, p. 31).

La organización se constituye según el enfoque institucional como una organización social coordinadora de recursos y con capacidad de influencia, incluso en la legislación, los gustos y preferencias de los consumidores y en la opinión pública, yendo más allá que la teoría de los stakeholders. Las actividades de la organización se ajustan al sistema de valores en que la sociedad soporta su ser y esperanza, considerando una visión amplia de sus precedentes y expectativas, validando las actuaciones que las organizaciones habrán de considerar entre sus objetivos con identificación total a su entorno.

Según Gray (1996, p. 48) en la teoría de los partícipes se introduce una segunda variante en la que se toman en cuenta las necesidades y posibilidades de los stakeholders, considerando la existencia de conflictos y disentimientos. La organización solo alcanza reconocimiento social si su sistema de valores es coherente con el de la comunidad, generando amenazas a la legitimidad de la organización, si ésta no las considera en forma idónea y oportuna.

La legitimación del sistema de valores de la sociedad en que la empresa se constituye debe superar las tradiciones y expectativas que la sociedad tiene y adaptarse a su dinamismo, requerimientos y preferencias para garantizar la atención inmediata de las necesidades de cada uno de los participantes, e incluso excediendo las perspectivas sociales a las que deberá anticiparse oportunamente con una actuación proactiva adecuada. Si la organización no está en posibilidad de identificar situaciones críticas debe aminorar o resolver problemas y sus debilidades y efectos consecuentes para reducir los obstáculos a su normal desempeño. La organización debe manifestar su legitimación a través de la emisión de resultados que puedan ser conocidos. Así, los informes de responsabilidad social organizacional son esenciales para refrendar su actuación con legitimidad. La contabilidad se ve influida por conceptos e ideas que imperan en el contexto social, tratando de normalizar los comportamientos de individuos y procesos que sean útiles para legitimar acciones de las firmas para que prevalezcan intereses auténticos y naturales en la empresa.

- Otra teoría válida para establecer la importancia de la consideración del entorno en el concepto de organización es la que trata de los partícipes o grupos de interés. La teoría de los stakeholders que se desarrolla en el campo de la responsabilidad social organizacional ha adquirido importancia capital (Ullmann, 1985; Gray, 1996 y 1997; Donaldson y Preston, 1995; Roberts, 1992). La definición más aceptada de *stakeholders* la proporciona Edward R. Freeman (1984, P. 25) en la publicación de su estudio "*Strategic management: A stakeholder approach*", donde señala que los "partícipes son cualquier grupo o individuo que influye o es afectado por la actividad o los objetivos de la compañía, los que pueden tener un sinnúmero de formas y clasificaciones y que además, estarán determinados en buena parte por las propias características y dimensiones de la empresa".

Existen diversas perspectivas para determinar quiénes integran los grupos de interés, una de ellas es la teoría de la agencia, la segunda teoría de la agencia según Matessich, que los clasifica desde el financiamiento y la inversión. Los partícipes del financiamiento corresponden a los aportantes de recursos, tales como socios, inversionistas, prestamistas y proveedores, mientras los fundamentales de la inversión son la administración y los trabajadores. Desde perspectivas más integrales de responsabilidad social se han incluido los clientes, consumidores, aseguradores, competencia, Estado y comunidad en general. Todos estos partícipes tienen intereses en las actividades de la organización y ejercen poder en torno a su funcionamiento y por tanto las organizaciones deben actuar por el interés común, superando la visión estrecha y cortoplacista de centrar su acción en los intereses del capital.

La organización se estructura como un escenario de conflictos y cobra gran relieve el establecimiento de estrategias orientadas a su superación por la satisfacción de intereses derivados de necesidades, lo cual solo se logra privilegiando el interés común.

Las consecuencias de decisiones corporativas óptimas que conllevan al éxito económico de la firma son el resultado de la calidad de las relaciones establecidas entre los participantes, previamente identificadas con su responsabilidad, cooperación e interés. El proceso establecido forma parte de un análisis del contexto social, político y económico concreto (Ruiz, 1994).

Esta teoría señala la necesidad de implementar un sistema de rendición de cuentas (accountability) orientado a todos los grupos de interés, la cual debe ser objeto de desarrollos regulativos que establezcan parámetros de revelación, descripción y explicación del poder que tienen en el contexto de la responsabilidad social, al involucrar responsabilidades de la firma y la transparencia de sus acciones.

La divulgación de información social (DIS) toma importancia capital en la funcionalidad de relaciones entre los participantes y las posibilidades de construir legitimidad social.

Como se observa, todas las teorías relativas a la influencia interno – entorno en el concepto de organización comparten elementos comunes y clarifican la imposibilidad de concebir las organizaciones como sistemas cerrados, al margen de la sociedad y el entorno.

3. Hacia una redefinición del concepto de organización.

Es necesario puntualizar que el objeto de este trabajo no es una redefinición del concepto de organización, es la redefinición del concepto de control, en su aspecto antrópico, que no parece posible al margen de las organizaciones. Ese elemento obliga a plantear bases para una redefinición del concepto de organización, cuya terminación es deuda con la investigación, aquí solo se incorporan los elementos básicos de la pretensión investigativa.

Una primera premisa en este objetivo es la consideración de que los objetos de conocimiento no se corresponden necesariamente con los objetos materiales; es necesario partir de la naturaleza de la organización para posibilitar su desarrollo conceptual, no desde el discurso preocupado exclusivamente por lo económico, sino a partir de su naturaleza misma. La naturaleza de la organización se determina por la existencia de una sociedad que demanda satisfacción de objetivos, información y control en el marco de la naturaleza, la cultura, la política y la economía, constituyendo esta última una parte y no el todo (Franco, 1998). En verdad el cosmos es la naturaleza.

Una concepción restringida sobre la naturaleza de la organización ha conducido a una definición análoga de su objeto de conocimiento, y un cambio en la determinación de su naturaleza determina un cambio en la identificación de su objeto. No se puede continuar considerando, con mente empírica, que el objeto de conocimiento está integrado por el campo específico de trabajo material o los elementos constituyentes del mismo.

El objeto de conocimiento no es algo material, lo es conceptual, porque constituye el punto de partida de los procesos de abstracción, de las operaciones mentales, de la inteligencia y no de la doxa, que aprehenden, analizan, reconstruyen los hechos y fenómenos materiales

para generar representaciones, reconstrucciones y transformaciones de sus cualidades, componentes, características y relaciones, lo que permite el conocimiento de sus comportamientos, tendencias y cambios.

La aprehensión de objetos materiales como objetos de conocimiento mantiene a la administración en un estado de empirismo, de pragmatismo, causa esencial de su estancamiento cognitivo, determinando una conjunción con su naturaleza para establecer que conocimiento es descripción, y ésta se define por las condiciones económicas y jurídicas establecidas por unas relaciones de poder existentes en un momento dado, con lo cual se señala una verdad para cada momento histórico y para cada realidad social. Se establece un saber ahistórico por la imposibilidad de establecer verdades trascendentes en el tiempo y en el espacio, desde luego dentro de la relatividad que le es propia.

La ruptura epistemológica (Bachelard, 1981) en el tránsito del saber administrativo hacia un saber científico, se constituye por la construcción de la organización como su objeto de conocimiento, síntesis de sus elementos constituyentes, los subsistemas natural, económico, jurídico-político y cultural con sus dimensiones sociales y patrimoniales en un sistema relacional que incorpora unos objetivos trascendentes.

Con base en los presupuestos establecidos se define la organización, objeto de conocimiento de la administración, como una dimensión social, fundada en los subsistemas natural, cultural, económico y jurídico-político en sus dimensiones social y patrimonial, que tiene por objetivos la conservación y reproducción de la vida y la riqueza, la regulación relacional de los individuos, la transformación social y cultural, la equidad e igualdad de los agentes sociales, el acceso y templanza sobre los patrimonios materiales y simbólicos (entendida la templanza como dominio, moderación del uso excesivo de los sentidos, sujetándolos a la razón), la responsabilidad y autonomía en el plano relacional de agentes sociales-patrimonios, para avanzar en la construcción de desarrollo y libertad.

No existe entonces un concepto parcial de organización, el expresado es común a todas, con independencia de su objeto o función social, es válida en el tiempo y en el espacio, dentro de cualquier forma de organización social y de organización de la propiedad, permitiendo por tanto el conocimiento histórico, sus tendencias y cambios a partir de explicaciones, más allá de las descripciones, para solucionar las anomalías encontradas en los conceptos tradicionales.

Se incorporan como constituyentes de la organización a la naturaleza, la cultura, la economía y el entorno jurídico-político, a partir de un criterio sistémico que rompe con la hegemonía de la economía como eje central de la vida. El cosmos, el macro-sistema, no es la economía, es la naturaleza que contiene al sistema cultural, que a su vez contiene el sistema económico y jurídico-político.

Toda construcción social depende del macro-sistema, de la naturaleza, la cual determina la existencia de derechos sociales para que éstos establezcan una relación vital con los recursos naturales o como también se le ha denominado los recursos del territorio, en muchas oportunidades ignorado por la economía por no ser parte de la circulación económica y por la administración en sus concepciones económicas. El plano relacional de los agentes sociales con la naturaleza está determinado por la vida misma, no por el

valor económico de los recursos y esto define como objetivo de las organizaciones a la sustentabilidad, entendida dentro de una concepción ecológica para permitir la existencia vital de futuro y no como una armonía soportada en relaciones costo beneficio en el plano de la riqueza (ver Tabla 5).

Tabla 5. Concepto de organización

Constitución organizacional	Dimensiones		Plano relacional	Objetivos
	Agentes sociales	Patrimonial		
Naturaleza	Derechos	Recursos naturales	Vital	Sustentabilidad
Cultura	Valores	Cultura Organizacional	Desempeño	Transformación, cambio
Economía	Intereses	Capital fijo y variable	Proceso	Conservación de riqueza
Sistema jurídico político	Poder	Sistemas regulativos	Estructura	Regulación relacional
Objetivos	Equidad, igualdad	Acceso Templanza*	Autonomía, responsabilidad	Libertad, Desarrollo

Fuente: Construcción realizada por el autor

La dimensión social de la organización está integrada por agentes sociales que interactúan en ella, estén o no presentes en el proceso administrativo porque como se ha anotado la frontera interno-entorno es difusa. Una enunciación básica de los agentes sociales permite identificar que algunos de ellos están de manera indiscutible dentro de la organización y han sido el elemento considerado en los clásicos dentro de sus concepciones maquinistas u organicistas, como es el caso de la Burocracia (administración) y el Trabajo, sobre los cuales se sustentaron las teorías de división del trabajo por especialidad y la existencia de contribuciones y recompensas. Pero existen otros agentes sociales capitales en la organización, que interactúan, están dentro y fuera, en el interno y el entorno, no solo influyen las decisiones sino que las toman mediante particulares mecanismos de ejercicio de poder. Estos agentes sociales son los clientes, consumidores, inversionistas estratégicos y rentistas, prestamistas, proveedores, otros acreedores, aseguradores, competencia, Estado y sociedad o comunidad.

Cada uno de estos agentes tiene intereses en la organización, especialmente relacionados con el plano económico, ejerce poder en el plano jurídico-político y posee valores en el plano cultural, ninguno de los cuales puede superponerse a los derechos vitales de la sociedad. El subsistema jurídico político no debe entenderse en los límites de la legiti-

* Dominio, moderar el uso de los sentidos sujetándolos a la razón

midad del Estado sino en la legitimidad social, que determina la existencia de relaciones jurídicas estatutarias y contractuales, es decir en el plano de la creación privada de derechos y obligaciones.

En la dimensión patrimonial, emergen los patrimonios ecológicos que expresan el derecho a un ambiente sano y la cultura organizacional como columna vertebral del capital simbólico, que logra, por el establecimiento de sistemas de valores compartidos, no sobre la voluntad de algún agente en particular, sino sobre el concepto de interés público, que pretende determinar las virtudes orientadoras de la acción organizacional. Derivados de ellos los patrimonios económicos con sus elementos de capital fijo y variable, no necesariamente en la perspectiva de generación de ganancia sino en el de la conservación del patrimonio. Igualmente se incorporan los sistemas regulatorios interno y externo, porque constituyen un elemento capital del control necesario para el funcionamiento del sistema, mediante la debida delimitación del ejercicio de poder por parte de los agentes sociales.

La dimensión social y patrimonial de la organización se relaciona para dar dinámica a la organización mediante el mantenimiento de la vida con base en ejercicio de derechos, procesos de trabajo fundamentados en intereses concurrentes, desde luego sobre la base del interés público. Los procesos son acciones de poder y conflicto que por su permanencia establecen patrones de comportamiento o lo que es lo mismo, el proceso es un patrón de comportamiento determinado por acciones de poder y conflicto. Los procesos se relacionan con las instituciones para dar origen a las estructuras como mecanismos de distribución del ejercicio del poder y el desempeño de los individuos, inspirado por valores.

Es claro que el concepto de interés público se hace capital en la conformación de la organización y su concepto en distintos tipos de organización social y política es capital para el entendimiento de la historia y la conformación de los tipos de organizaciones. El interés público cobra significados determinados por las relaciones sociales y la organización política según existan agentes y sectores sociales hegemónicos.

Todo el sistema actúa con arreglo a fines, conformando una estructura teleológica. Esos fines u objetivos adquieren diferentes significados determinados por las relaciones sociales y políticas del sistema social.

A partir de la identificación, construcción o descubrimiento del objeto de conocimiento de la administración se inicia el camino de la invención, la innovación y la explicación histórica de sus características trascendentes, de los problemas sustanciales a resolver, sus principios o leyes fundamentales, la descripción y explicación de sus elementos, la solución de enigmas y el desarrollo de tecnologías para buscar solución de problemas fácticos, abandonando la condición de servidumbre de otros campos como la economía, el derecho, la psicología y la sociología para emerger como conocimiento autónomo.

4. Hacia una redefinición del concepto de control.

Redefinir el concepto de control resulta un problema complejo. ¿Cómo hacerlo si no existe una definición clara y precisa o por lo menos una aproximación consensuada sobre su significado?

Un concepto es una idea que permite el entendimiento de un objeto que puede generalizarse a todos los de su especie. Las definiciones tradicionales han generado confusiones de diversa índole y tal vez la más importante de todas es la existente entre control y evaluación, situada en la cima de las dificultades, que pueden resumirse de la siguiente manera:

- Si el control permite la reorientación de conductas para ajustarlas a algún parámetro o a un plan organizado, no cabe duda que la evaluación no es control y en tal circunstancia actividades como la auditoría no se integran al concepto ya que son acciones posteriores y no se puede pensar en gestión ni en control retroactivo, es imposible controlar el pasado. Entonces, es claro que auditoría no es control, es tan solo evaluación, no permite reorientar conductas y tan solo permite en su máxima expresión una justicia retributiva, nunca la protección del interés público.
- Todas las definiciones propuestas son parciales, se limitan a funciones especiales del control que se estructuraron como islas independientes como consecuencia de la aplicación de principios propios de los clásicos en la llamada administración científica, como es el caso de la división social del trabajo por la especialización, dando origen a una sumatoria de modelos muchas veces inconexos en su práctica y divorciados en su significado. Desde esta perspectiva no existe control, tienen presencia controles.
- Las definiciones propuestas se concentran en la empresa entendida como mecanismo de reproducción del capital, es decir a solo un tipo de organización material, ontológica, y no a la organización como objeto de conocimiento o campo específico de trabajo.
- Los diferentes controles así conformados se limitan a descripciones funcionales, que evolucionan como analogías distractoras (maquinismo, organicismo) y su consecuente caracterización como mantenimiento, reconstrucción, prevención o curación.
- Ha existido un divorcio entre controles naturales y antrópicos. Las definiciones de organización subordinadas a la economía, y la consideración de ésta como cosmos, ha ocultado el factor determinante de la naturaleza y su marco relacional con la sociedad en el concepto de control.
- Cuando la administración dio reconocimiento a la dimensión social sin estructurar los elementos determinantes de su integración y creando ilusiones de transparencia, ocultó las relaciones y variables que las organizaciones incorporan, el control absorbió las consecuencias, desconociendo la dimensión humana o considerándola unilateralmente para establecer el objetivo de promover la adhesión de los trabajadores a las políticas gerenciales, dándole una dimensión ideológica.
- Los conceptos de control se mantuvieron en el plano ideológico, entendido como discurso protector de los intereses de un determinado sector social, generalmente hegemónico. Por regla general se protegieron los intereses y objetivos del grupo social hegemónico como propios de la organización.
- Como consecuencia del enfoque empírico, reconocedor de la organización como objeto material, se estableció una frontera entre el control de la organización y su entorno, desconociendo los reales movimientos de interacción que hacen difusa tal frontera, aun en los enfoques de sistemas en sus consideraciones de abiertos, porque solo se consideran

tales para ser influidos por los cambios y eventualmente influir, pero no para interactuar (ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Unidad No. 1. Teoría del Control. Concepto de Control

Seguridad:

Conjunto de medidas destinadas a garantizar el normal desarrollo de los hechos, evitando injerencias que obstaculicen el alcance de unos objetivos.

Plan de seguridad:

Ordenación sistemática de normas y actividades que evitan las desviaciones de hechos, en el logro de objetivos.

Elementos del plan:

Sistemas de prevención, sistemas de vigilancia

Sistemas de reacción, sistemas de evaluación

Mecanismos de alarma

Control

Conjunto de sistemas que conforman el plan de seguridad, compuesto de normas, procedimientos, actividades y actitudes conducentes al logro de un objetivo

Fuente: Construcción del autor

- A partir de la fronterización se desarrollaron sistemas dogmáticos de creencias, como aquella que postula la imposibilidad de ejercer controles sobre el entorno, al determinar que los riesgos surgidos de él solo pueden ser objeto de prevención y acomodación pero no de neutralización o eliminación.
- Esas mismas creencias dogmáticas generales, de que solo es posible controlar el aquí y el ahora de la manifestación del capital, condujeron a la conclusión de que no se puede controlar el futuro, solo porque desde el empirismo éste es una ilusión impredecible.
- Las definiciones de control no son tales, solo constituyen descripciones, pero no explicaciones del objeto como consecuencia de su consideración empírica. En las descripciones, casi siempre pormenorizadas, no tiene espacio la distinción, base del desarrollo del conocimiento.

Siendo la organización el campo de aplicación del control antrópico, a partir de ella se puede reconceptualizar el control. Debe entonces considerarse que los elementos del concepto de organización son capitales para el concepto de control y a partir de esta asociación sistémica se abre el panorama del desarrollo teórico y tecnológico necesario en el desarrollo social.

Un primer asunto es reconocer que la organización es un subsistema de la sociedad y ésta de la naturaleza y en tal circunstancia uno de sus elementos determinantes son las relaciones vitales, con ella como medio de existencia y sustentabilidad.

Debe considerarse que la organización no es una estructura armónica, es un escenario de conflictos surgidos de los intereses correspondientes a cada uno de los agentes sociales que interactúan en la organización, ejerciendo poder dentro de ella, para lograr que su gestión genere la máxima satisfacción posible de sus necesidades básicas o construidas (ver Gráfico 1).



Gráfico 1. Concepto sociológico de organización

Fuente: Construcción del autor.

En esta consideración el control se consolida como institución reguladora de relaciones entre la naturaleza y la organización y entre los agentes sociales, las cuales se caracterizan por la presencia de intereses en conflicto. Este criterio requiere algunos nominalismos para posibilitar la comprensión del concepto; es necesario responder a las cuestiones sobre el sentido de intereses, necesidades, satisfactores y poder.

La mayoría de las definiciones de interés hace relación al rendimiento del capital y el significado que aquí se requiere se orienta a una forma de comportamiento humano que es causa de la acción. En tal dimensión por interés puede entenderse el valor de algo, su provecho, utilidad o ganancia, la inclinación de ánimo hacia algo que atrae, o una conveniencia o necesidad de carácter colectivo, en relación con colectivos sociales diversificados. El interés es

un anhelo de saciar un gusto a consecuencia de sentimientos insatisfechos, reivindicando la vida, el placer, la autorrealización, la libertad; es un sentimiento intenso por conseguir algo, una fuerte inclinación o gusto por esa consecución como resultado de un proceso iniciado con una emoción transformada en sentimiento y deseo, un estado disposicional adquirido que causa un conjunto coherente de respuestas determinadas por un objeto o una situación. Es el desplazamiento de la codicia desde el deseo pasando por la necesidad para llegar o buscar la satisfacción. En síntesis, el interés siempre está ligado a una necesidad básica o creada. Sin el conocimiento de la necesidad es imposible entender el interés.

La necesidad se define como un impulso determinante de que las causas obren inexorablemente en cierto sentido, todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, porque se tipifica como la falta de las cosas necesarias para la conservación de la vida, es un riesgo o peligro que requiere auxilio inmediato. Es entonces una carencia no satisfecha unida al deseo de satisfacerla. En general las necesidades existen, no son un proceso de creación, aunque puede haber catalizadores. La libertad ha sido definida como el grado de satisfacción de las necesidades.

Muchos autores han abordado el estudio de la necesidad y coinciden en que ésta no puede confundirse con sus satisfactores, están relacionados pero deben diferenciarse de manera precisa para el análisis. Entre esos autores se abordan las tesis de dos: Abraham Maslow y Manfred Max-Neef, los cuales desde diversas concepciones asumen la temática y constituyen referentes importantes para la comprensión del problema del control (ver Gráfico 2).

Maslow desarrolló la teoría de las necesidades a partir de una jerarquía que termina haciéndolas infinitas, en la cual se parte, en la base de las necesidades fisiológicas, indispensables para la vida, las que no aceptan aplazamientos en su satisfacción y por tanto existe un amplio acceso de individuos a ella, con independencia de su condición social, para avanzar a necesidades de seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización a cada una de las cuales se tiene menor acceso y precisan mayores requerimientos.



Gráfico 2. Pirámide de Maslow: jerarquía de necesidades

Fuente: Maslow, Abraham (1943)

A la concepción de las necesidades de Maslow se le atribuye una legitimación de piramidalidad social. Si las necesidades están jerarquizadas y son infinitas, la sociedad se configurará también “naturalmente” como una pirámide donde sólo la cúspide accede a más y a más a costa de mantener abajo a una base cuanto más amplia y desposeída más conveniente.

A pesar de que la teoría de Maslow ha sido vista como una mejora en las teorías previas sobre la personalidad y la motivación, conceptos como la «autorrealización» resultan vagos. Como consecuencia, la operatividad de la teoría de Maslow es complicada. La autorrealización es privilegio de pocos, al tiempo que la riqueza material es el valor fundamental de la misma, por encima de la moralidad y en general de los valores espirituales.

Frente a la propuesta piramidal de Maslow se opone la teoría de las necesidades humanas de Manfred Max-Neef (1993), quien plantea que las necesidades son finitas, siempre son del mismo tipo aunque tengan diferentes manifestaciones a través del tiempo o según la organización social donde se conozcan. Max-Neef propone una matriz de necesidades a partir de categorías existenciales (ser, hacer, tener y estar) y categorías axiológicas (subsistencia, protección, afecto, entendimiento participación, ocio, creación, identidad y libertad). En la intersección de las categorías se sitúan las necesidades existenciales, variables en el tiempo y en el espacio.

La matriz de necesidades humanas se constituye así en unidad de análisis de fenómenos sociales a través de la historia y permite conocer las relaciones sociales y los grupos hegemónicos que caracterizan diversos momentos del desarrollo de las organizaciones, de la evolución y función del control, de los procesos y estructuras sociales y organizacionales.

Cualquiera sea la teoría de las necesidades humanas que se reconozca, cuando éstas se caracterizan como intereses, al conformarse como un sentimiento intenso por satisfacerlas, tales intereses se manifiestan de manera diversa por los diferentes agentes sociales dentro de la organización, creando tensiones que obstaculizan su acción con arreglo a fines.

Es el momento en que los agentes sociales intentan aliviar las tensiones en su favor a partir del ejercicio de poder*. Este genera nuevas tensiones y puede conducir a situaciones de crisis.

Para el liberalismo, el poder se encuentra en la base de la existencia social de la humanidad, como resultado de la decisión que en algún momento habrían tomado los individuos de la especie humana para dotarse de un orden social y una autoridad para hacerlo valer, con el objeto de superar el estado original de dispersión y violencia entre ellos (Quijano, 2001). El poder es el resultado de un consenso surgido de la armonía como mecanismo de protección a la vida y no un ejercicio de dominación o explotación que se fundamenta en relaciones hegemónicas por unos grupos sociales sobre otros, lo cual oculta el carácter conflictivo de las sociedades y las organizaciones.

“(…)Para el materialismo histórico, la existencia social es un todo unificado, pero organizado de modo vertical y jerárquico, pues se funda en una base (las relaciones de produc-

* Poder es la capacidad real o potencial para hacer que otros actúen de determinada forma, en beneficio del poderoso. Es decir, el poder es influencia sobre las actividades de los otros para satisfacer las propias necesidades.

ción) sobre la cual no sólo se sustentan, sino de la cual proceden todas y cada una de las demás áreas o instancias. Estas son, en consecuencia, derivativas y determinadas desde dicha base y constituyen una “superestructura”. El poder, desde ese punto de vista, está referido al conjunto de la sociedad, pero reside ante todo en el control de los recursos y de las relaciones de producción, ya que el control de las demás instancias es derivativo y determinado. El poder es, allí, una cuestión básica de la sociedad porque el control de los recursos y de las relaciones de producción, es decir, la base del poder en la sociedad, está siempre en disputa, aunque los resultados de esas luchas están en relación, inclusive en dependencia, con lo que ocurre en la “superestructura”” (Quijano, 2001).

Esta perspectiva del poder reconoce el conflicto, pero considera que éste es exclusivo del sector hegemónico en las relaciones sociales de producción y constituye la fuente del control sobre los recursos y la producción, determinando que los subordinados carecen de la posibilidad de ejercerlo. El concepto incorpora varias limitantes, solo se refiere a la esfera económica de la sociedad en los aspectos relativos a la reproducción de la riqueza y éste no es el universo de las organizaciones y, lo más importante, termina conceptuando que poder y control son sinónimos, o por lo menos están orgánicamente integrados en un determinado agente social.

Desde la sociología, el estructural-funcionalismo admite la idea de sociedad al aceptar el concepto de estructura social, nombrando las áreas de acción de los individuos a partir de su determinación por el consenso, de manera similar a las tesis del liberalismo, reconociendo el conflicto como una oposición de variantes dentro del consenso. “De ese modo, las acciones individuales pueden ser distinguidas en cuanto áreas separadas: sociedad, economía, cultura, cada una con sus propias estructuras, es decir patrones e instituciones de acción social, y sus propias funciones o modos de operación o acción” (Quijano, 2001).

La concepción de poder aquí expuesta tiene líneas divisorias con estas teorías, lo define como dominio, acción que logra que otros actúen para la satisfacción de los propios intereses, las propias necesidades y en tal circunstancia incorpora las categorías de dependencia y conflicto. La dependencia es la subordinación al poder, la necesidad de alguien o algo para poder actuar o ser, impulsada generalmente por la necesidad o por sentimientos de impotencia. El conflicto es la oposición material de poderes por la hegemonía.

El poder social descansa entonces sobre la dominación, la explotación y el conflicto. La dominación subordina a los otros, los hace dependientes, en tanto que la explotación se caracteriza como la obtención de los demás en beneficio propio, sin retribución justa o compartición. Estos presupuestos son el origen del conflicto (Ver tabla 6).

Tabla 6. Matriz de necesidades humanas.

Según categorías axiológicas	Según categorías existenciales			
	Ser	Hacer	Tener	Estar
Subsistencia	Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad	Alimentación, abrigo, trabajo	Alimentar, procrear, descansar, trabajar	Entorno vital, entorno social
Protección	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad	Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	Contorno vital, contorno social, morada
Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, receptividad, pasión, voluntad, sensualidad, humor	Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines	Hacer el amor, acariciar, expresar, emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro
Entendimiento	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad	Literatura, maestros, método, políticas educacionales, políticas comunicacionales	Investigar, estudiar, experimentar, dudar, analizar, meditar, interpretar	Ámbitos de interacción formativa: escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia
Participación	Receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor	Derechos, responsabilidades, obligaciones, atribuciones, trabajo	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar	Ámbitos de interacción participativa: cooperativas, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familia
Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, sensualidad	Juegos, fiestas, espectáculos, calma	Divagar, abstraerse, soñar, añorar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar	Privacidad, intimidad, espacio de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes
Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad	Habilidades, destrezas, método, trabajo	Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar	Ámbito de producción y retroalimentación talleres, ateneos, agrupaciones, audiencia, espacios de expresión, libertad temporal
Identidad	Pertenencia, coherencia, diferencia, autoestima, asertividad	Símbolos, lenguaje, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo	Comprometerse, integrarse, confundirse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer	Socio-ritmos, entornos de la cotidianeidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas.
Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia	Igualdad de derechos	Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar	Plasticidad espacio-temporal

Fuente: Manfred Max Neef, *Desarrollo a escala humana*.

El poder se ejerce sobre las conductas de los individuos, sobre las estructuras determinadas por los procesos y las instituciones. El poder es el determinante de los comportamientos que por su permanencia originan los procesos y se ejerce en el plano interno por los agentes sociales hegemónicos que actúan al interno de la organización o en el entorno de la misma, sin olvidar que esta fronterización es artificial y se torna difusa.

De acuerdo con las características de la organización el poder es asimétrico, tiene diferentes intensidades para los diversos agentes sociales que lo ejercen como interacción, lo cual supone la existencia de consensos o como conflicto que implica competencia por el dominio y eventualmente puede fundamentarse en la fuerza cuando de organizaciones autoritarias se trata.

Finalmente el poder desarrolla estrategias de realización, entre las cuales se destacan la fuerza, la riqueza y el conocimiento (Toffler, 1990). El poder fundamentado en la fuerza tiene pocas probabilidades de éxito en la sociedad actual, dado que su mayor expresión es la violencia física o simbólica, esta tiene amplio rechazo social y solo se aplica en organizaciones totalitarias, tiránicas. Lo corriente es que el poder se soporte en la riqueza, a través de sistemas de recompensa por la sumisión, porque estas satisfacen determinadas necesidades y alimentan sensaciones de crecimiento de la libertad. El poder también puede fundamentarse en el conocimiento que genera subordinación a la experticia, pero en este campo no deben aceptarse engaños, el conocimiento puede ejercer poder en los procesos de trabajo, pero normalmente está subordinado a la riqueza.

La organización es un escenario de conflictos originados por el ejercicio de poder de los diferentes agentes que pretenden que las decisiones se orienten a satisfacer sus intereses, surgidos de necesidades humanas, unas veces más intensos, otras interactuantes según los niveles de asimetría entre los agentes sociales.

En ese medio se define el control, no como manifestación del poder absoluto, lo hace como establecimiento de barreras al ejercicio exorbitante del poder. El control actúa con fundamento en el interés público, busca que las decisiones alcancen la máxima satisfacción de necesidades humanas para todos y cada uno de los agentes sociales, neutraliza el ejercicio exorbitante del poder mediante acciones de satisfacción de necesidades y con la incorporación de satisfactores.

Los satisfactores son mecanismos de eliminación de tensiones, de solución de conflictos a consecuencia de satisfacer o por lo menos aliviar las necesidades humanas, dado que logran saciar apetitos o pasiones, o al menos calmarlas o contenerlas, dar solución a dificultades, pagar las obligaciones, premiar los méritos y cumplir condiciones o exigencias.

El control es una institución de interés público, porque regula las relaciones entre agentes sociales, Se ralentiza como una acción de vigilancia autónoma e independiente. Con base en la definición de control se determina que éste constituye una institución que tiene como función social ejecutar un plan de vigilancia integral a través de controles físicos, jurídico-normativos, operacionales, administrativos, sociales y de información en las organizaciones.

El sujeto de control es una organización que de acuerdo con el principio contable de sistematicidad, puede ser representada en todos sus aspectos por un sistema de cuentas, lo cual implica que la oportunidad y cobertura del control integral se materializa en este sistema que describe a la organización controlada.

Las Técnicas de Interventoría de Cuentas que debe utilizar el control se refieren a la oportunidad, cobertura y características del control.

4.1 Cobertura del control.

Hace referencia a la dimensión espacio temporal que cubre el control y es uno de los elementos básicos de su conceptualización. Sus componentes son la oportunidad y el alcance del control.

En términos de la oportunidad, la teoría clásica del control latino ha determinado que éste debe ser permanente y tal efecto se materializa en una clasificación como previo, perceptivo y posterior, determinando como evento crítico las transacciones o actos administrativos. Desde una mirada simplista a cada acto administrativo corresponden tres acciones de control, una para prevenir consecuencias indeseadas, otro para detectar irregularidades y una tercera para evaluar y castigar por las consecuencias de tales actos.

Las anteriores características pueden considerarse válidas en una sociedad incipiente, en la que las actividades son limitadas pero resulta improcedente en la sociedad actual tipificada por la diversidad, la provisionalidad, la prevalencia de lo efímero, la velocidad y los altísimos volúmenes de actividad e información. Los críticos del enfoque consideran a esta visión como la práctica de controles espejo que los hacen antieconómicos, ineficientes y utópicos.

Pero las teorías no son estáticas, al contrario, son dinámicas, evolutivas y adaptables al cambio o no son realmente teorías. El enfoque tradicional al considerar el control preventivo tuvo como objetivo controlar el futuro, evitando conductas que alejaran los actos administrativos de las previsiones, como diría Fayol. Este enfoque es determinante en la concepción del control, por esencia lo que se tiene que controlar es el futuro, solo así se reorientan conductas y se protegen los bienes sociales, la naturaleza en primer término.

El control perceptivo detecta problemas en el momento de realización de los actos y evita su desviación en la perspectiva del logro de objetivos o pérdida o deterioro de los bienes sociales, y el control posterior en general tuvo una orientación punitiva, la pretensión de reprimir conductas indeseables que tipificó al control como un sistema de vigilancia y castigo.

Desde luego esa perspectiva de control, como práctica empírica, hoy resulta absurda, pero no así su fundamento teórico. La moderna teoría de la fiscalización determina que el evento crítico para la clasificación de la oportunidad del control se desplace del acto administrativo al proceso administrativo. Cualquiera sea la tradición administrativa que se considere siempre se encuentra la presencia de tres etapas del proceso: planeación, ejecución y evaluación (ver Gráfico 3).



Gráfico 3. Proceso administrativo estratégico

Fuente: Construcción realizada por el autor

Para efectos de este estudio se tomará el enfoque de gerencia estratégica, lo cual es solo existencial, encontrando allí las mismas tres etapas. El nivel de planeación se integra por Visión, Misión (incluye Valores) y Objetivos (incluye la determinación de políticas y estrategias); la etapa de ejecución la constituyen las actividades y los productos que de ellas se obtienen, incorporando elementos como dirección y coordinación y la etapa de evaluación la integran la rendición de cuentas y los impactos de las actividades sobre naturaleza y sociedad.

Así se consolida el modelo de control, en relación con la oportunidad, al actuar sobre la planeación (control a la estrategia), la ejecución (control a la gestión) y la evaluación (control a los resultados).

- **Control a la estrategia.** Es un control del futuro, en él se evalúan elementos de la organización y su cultura, las políticas y estrategias, los presupuestos y la asignación de recursos. A través de la planeación, la organización diseña su futuro y logra que cuando este se ralentice se esté asistiendo a un futuro revisitado (Gabiña, 1995). Es el escenario de control de futuro que fundamenta el sentido de la oportunidad del control, este debe actuar antes de que se causen siniestros sobre bienes sociales u objetivos y su propósito es coadyuvar a la viabilidad de las organizaciones en todos los referentes del control.

• **Control a la gestión.** Es un control in situ, en tiempo real, sobre las actividades y productos, desde luego no considerados como mercancías sino como logros y tiene como propósito coadyuvar a la productividad. Permite detectar irregularidades y desarrollar mecanismos de alarma y reacción inmediata.

• **Control a los resultados.** Es un control que actúa sobre informes e impactos y tiene el doble propósito de evaluar la objetividad y transparencia de la información, así como los impactos de la acción organizacional sobre las comunidades, los agentes sociales y el medio natural en que se realizan las actividades.

El segundo componente de la cobertura del control es el alcance que este realiza sobre los sistemas de la administración, los cuales no tienen una estructura o composición estándar, dependen de cada organización y sus particulares formas administrativas.

Se refiere a la forma como se determinan los procesos y las actividades mediante las cuales se realiza un determinado objeto social y puede abordarse desde la estructura que describe la distribución del poder o desde las actividades que permiten obtener determinados productos según sea la política gerencial. Lo descrito en la Tabla 7 constituye un ejemplo, el encabezamiento de las filas de la matriz de cobertura varía de una organización a otra y determina la imposibilidad de estandarizar los modelos de control, estos dependen de cada organización en particular. Lo estandarizable son las metodologías de control.

Tabla 7. Cobertura de control.

Alcance	Oportunidad		
	Estrategia	Gestión	Resultados
Ambientes naturales			
Organización			
Finanzas			
Mercadeo			
Producción			
Talento humano			
Recursos técnicos			
Contratación			
Recursos físicos			
Tributación			
Información			

Fuente: Construcción realizada por el autor.

4.2 Ámbitos de control.

El siguiente elemento en la estructuración conceptual del control es su ámbito de actividad. Desde siempre se ha tenido una conceptualización concentrada en lo interno, alimentando la creencia o tradición de que lo externo no es controlable. La redefinición del concepto de

organización ilumina nuevos caminos y concepciones cuando nos permite establecer que ésta tiene fronteras difusas entre lo interno y lo entorno.

Se definió el control como el establecimiento de barreras al ejercicio exorbitante de poder por parte de cualquiera de los agentes sociales y muchos de ellos no tienen presencia física en la actividad organizacional pero influyen o incluso determinan las decisiones tomadas al interior de éstas. El control actúa con independencia frente a esos agentes sociales y por tal afirmación se debe entender que no privilegia ni discrimina a ninguno de esos agentes, luego actúa sobre todos y en cualquiera de ellos puede lograr reorientación de conductas en la perspectiva del interés público (ver Tabla 8).

Tabla 8. Ambiente del control

Ambiente interno	Ambiente entorno						
	Natural	Social	Cultural	Político	Económico	Tecnológico	Competitivo
Ambientes naturales							
Organización							
Finanzas							
Mercadeo							
Producción							
Talento humano							
Sistemas técnicos							
Contratación							
Recursos físicos							
Tributación							
Información							

Fuente: Construcción del autor.

El ambiente entorno influye en las acciones del ambiente interno y este no puede ser controlado sin la consideración del otro. En general, lo que la gerencia estratégica ha denominado entorno es el origen de amenazas y oportunidades para la organización, es decir, los riesgos pueden tener origen en el entorno y si este se desconoce la organización puede llegar a situaciones de crisis, independientemente de los niveles de integridad, transparencia, oportunidad y pertinencia en el manejo de los factores internos.

Resulta imposible, en términos de gestión y de control, negar las interrelaciones existentes entre el patrimonio natural y la acción organizacional, no solo por los intercambios de aspectos tectónicos o contaminantes que desde lo endógeno y lo exógeno generan deterioro ambiental y afectan los diferentes procesos organizacionales, sino porque esta variable origina manifestaciones de poder de las comunidades y el estado, de clientes y proveedores en el interno de las organizaciones y a través de tales poderes afecta los procesos de producción,

recursos físicos y financieros, administración de talento humano, tributación, en fin de todos los procesos, estructuras y desempeños que no podrían estar adecuadamente controlados sin la consideración de tal interrelación.

Los cambios en la sociedad afectan el funcionamiento de las organizaciones en todos sus sistemas internos. Cómo desconocer las preocupaciones por aspectos relativos a la protección del cuerpo, el envejecimiento de la población, el creciente acceso al conocimiento, la vinculación de la mujer al mercado laboral, la urbanización creciente y el reconocimiento de grupos marginados por razones étnicas, filosóficas, políticas o sexuales sobre todos y cada uno de los sistemas internos de la organización, sin afectar la calidad de la gestión y la efectividad del control.

Los cambios en los sistemas de valores, la mutación de las axiologías hacia una ética sin valores, los fenómenos de transculturización y aculturización ocasionados por los fenómenos globales, el desplazamiento de intereses en la música y el arte, la moda y el estilo de vida constituyen elementos de la cultura de indispensable reconocimiento en la gestión y el control organizacional.

El entorno político y sus consecuencias en las condiciones de paz o violencia, la estabilidad jurídica, la legitimidad de las instituciones y su compromiso con modelos de sociedad son otro elemento de indiscutible efecto en los sistemas organizacionales internos.

La política económica en aspectos monetarios, cambiarios, fiscales genera condiciones que afectan de manera directa todos los elementos integrantes de los sistemas de gestión organizacional y no pueden desvincularse de las acciones de control.

Solo organizaciones centradas en lo artesanal en todos sus aspectos pueden abstraerse a los impactos de los cambios tecnológicos, los cuales constituyen elemento capital de la viabilidad, ignorar su influencia en los sistemas organizacionales internos es abrir caminos a la crisis y el fracaso.

La organización de los mercados, su cobertura y segmentación, la existencia o inexistencia del proteccionismo, las prácticas comerciales, las estrategias competitivas vigentes, los precios, la publicidad, los conceptos de calidad como satisfacción de necesidades complementan el cuadro de factores del entorno que influyen y son influidos por las decisiones organizacionales y, en consecuencia, se constituyen en sujeto de control.

Esta mirada superficial a las relaciones interno-entorno comprueba la interdependencia de estos factores y lo difuso de las fronteras reales entre estos elementos, confirmando el concepto de organización y precisando el ámbito del control.

Conclusiones

Este trabajo ha permitido avanzar en un proceso de construcción teórica y tecnológica a partir de la aplicación del método histórico y su complementación con una aplicación sistémica. Efectivamente, se partió de una reconstrucción histórica del control antrópico para reconocer sus características.

El proceso no ha sido sencillo, requirió la solución de enigmas teóricos de la mayor complejidad y que eventualmente se separan de las pretensiones de la investigación. La redefinición del concepto de control recabó similar desarrollo de la organización, una deuda pendiente

de la administración que no ha llegado a conclusiones estables. En general, la administración que siempre se ha concentrado en los negocios, entendidos como “manifestación del capital en su aquí y ahora”, solo generó descripciones o explicaciones de la empresa, una forma de organización específica pero no la organización en su conjunto.

Esa es la conclusión, formada a partir de la reconstrucción histórica del concepto de organización, la cual en gran medida se toma prestada de los estudios del profesor Fernando Cruz Kronfly, en un recorrido que se inicia con las postulaciones de la administración científica de la cual fueron excelsos representantes los ingenieros Frederick Taylor y Henry Fayol, desde diversas localizaciones geográficas pero similares escenarios disciplinarios.

Que las teorías o descripciones de las prácticas administrativas surjan de la ingeniería no es un hecho sorprendente. La ingeniería es constructora de obras, de artefactos, de funciones físicas y en tales circunstancias es nucleada por el concepto de producción, muy ligado a la economía. Ese mismo fenómeno se experimentó en Colombia, donde los desarrollos de la administración se originaron en la Escuela de Minas de Medellín, cuando pioneros como Alejandro López, iniciaron la enseñanza de la administración científica, con el nombre de economía industrial para los trabajos de Taylor, solo un año después de la publicación de su obra “La administración científica” en 1910, las teorías de Fayol en el mismo año de su publicación, en 1917. Fueron los ingenieros los primeros administradores también en Colombia.

Taylor concibió la organización, o mejor la empresa, como una máquina, integrada por partes de funciones especializadas que al interactuar realizaban tareas de manera sincronizada, permitiendo lograr sus objetivos, siempre presentados como propios y sin reconocimiento del componente social.

La teoría de Fayol tiene diferencias con la de Taylor pero también precisas similitudes. Este ingeniero francés concibió la empresa como un organismo, el humano, controlado por un cerebro, la gerencia, que realiza sus actividades a través de órganos especializados que se integran mediante un sistema circulatorio, la administración, y se comunican por un sistema nervioso, la información. Fayol reconoce la existencia y función de los administradores, pero de alguna manera desconoce el componente social de la misma.

Puede notarse que estas concepciones tienen un núcleo idéntico, la especialización y su función como factor de la división del trabajo en la perspectiva de incrementar la productividad, aunque Taylor lo postuló en relación con la producción, a la fábrica y Fayol a la gerencia, a la empresa. Aspectos como división del trabajo por especialidad y la existencia de un sistema de contribuciones y recompensas asoman como factor común en estas teorías incipientes. Pero los dos ignoran el componente social, su preocupación por lo interno no les permite identificar un elemento determinante, la existencia del capital de que se derivan los objetivos perseguidos por las empresas, los cuales son los intereses del capital.

Siguiendo a Chiavenato, Cruz Kronfly aborda el estudio de los autores de las llamadas teorías de transición, la primera de ellas la de relaciones humanas, menos dependientes de la economía y más de la psicología. Hay una consideración de componentes sociales, pero solo de aquellos que tienen presencia física en la empresa, la administración y el trabajo que interactúan manipulando instrumentos físicos, mediante una relación armónica determinada

por un sistema de contribuciones y recompensas. De todas maneras se ignora el origen o el verdadero beneficiario de los objetivos organizacionales, se continúa en un análisis de lo interno, sin reconocer la interactuación social con el medio donde se sitúan los intereses fundamentales, por considerar la organización como algo supraindividual, determinada por objetivos y valores de quienes interactúan, administración y trabajo, integrados por una conciliación voluntaria.

La descripción continúa con el modelo burocrático, fundamentado en el pensamiento sociológico de Max Weber y fuertemente influido por la ética protestante que consideraron las organizaciones como unidades sociales construidas intencionalmente para alcanzar objetivos específicos y de ellas se construyeron sólidas descripciones relativas a la división social del trabajo, las estructuras de poder, los tipos de dominación, manteniendo ignorancia sobre las relaciones de capital y trabajo, la verdadera relación, dado que se sostiene la permutación de organización por empresa.

La reconstrucción histórica prosigue con el enfoque neoclásico, en especial alrededor de la obra de Peter Drucker para el cual las organizaciones se justifican por la necesidad de producir resultados mediante la eficiencia del trabajo, un retorno a la administración científica. Las organizaciones no son fines, son medios para alcanzar objetivos que están fuera de ellas mismas y se equilibran con los deseos y aspiraciones de los individuos. Una característica esencial de este enfoque, nacida en la teoría burocrática, es la legitimidad de objetivos y estructuras el cual se alcanza por el reglamentarismo social, pero aquí tal legitimidad no es clara, por desconocer el origen de los objetivos de la organización y resulta justificada por la decisión voluntaria, por omitir el reconocimiento de los objetivos del capital y que los exponentes del behaviorismo asignan a una relación de contribución-retribución establecida entre el trabajo y el salario.

Finalmente Cruz aborda el enfoque de sistemas, al reconocer en él, junto a los trabajos de Weber y Drucker, los aportes más importantes al pensamiento administrativo, diferenciando para su investigación entre sistemas físicos, orgánico-biológicos y los propios del hombre, de una manera que no se había puntualizado antes, dado que los pensadores sistémicos por considerarlos integración de partes los retornaron a las teorías clásicas del maquinismo, y cuando lo hicieron como elementos orgánicos integrados los retornaron a biologismo u organicismo, negando su dimensión social, siempre por una misma causa, la mirada interior a la organización que impide reconocer la existencia de intereses y valores externos pero integrados a la relación y el proceso, es decir los intereses, objetivos y valores del capital.

Sobre la base de esta reconstrucción histórica, Cruz Kronfly construye su redefinición del concepto de organización como objeto de conocimiento de la administración, definiéndola como una determinada magnitud del capital social en movimiento, en su aquí y ahora y procede a identificar sus componentes, logrando superar el puro marco económico, incorporando en tal manifestación procesos sociales, ideológicos, jurídico-políticos, tecnológicos, científicos y artísticos, como elementos de la magnitud del capital que va a actuar en los procesos de transformación realizados por las organizaciones, lo que determina una visión nueva y diferenciada de las tradiciones que permite construir explicaciones objetivas, antes ausentes.

Compartimos estas consideraciones pero nos separamos en las formas de representación para proponer sobre el mismo análisis un enfoque teleológico a partir de la consideración de la organización en sus componentes natural, económico, cultural y político y sus dimensiones social y material interrelacionadas a través de desempeños, estructuras y procesos que interactúan para realizar valores cambiantes en la historia y en las relaciones sociales.

El poder se ejerce sobre las conductas de los individuos, sobre las estructuras determinadas por los procesos y las instituciones. El poder es el determinante de los comportamientos que por su permanencia originan los procesos y se ejerce en el plano interno por los agentes sociales hegemónicos que actúan al interior de la organización o en el entorno de la misma, sin olvidar que esta fronterización es artificial y se torna difusa.

De acuerdo con las características de la organización el poder es asimétrico, tiene diferentes intensidades para los diversos agentes sociales que lo ejercen como interacción, lo cual supone la existencia de consensos o como conflicto que implica competencia por el dominio y eventualmente puede fundamentarse en la fuerza cuando de organizaciones autoritarias se trata.

Finalmente el poder desarrolla estrategias de realización, entre las cuales se destacan la fuerza, la riqueza y el conocimiento (Toffler, 1990). El poder fundamentado en la fuerza tiene pocas probabilidades de éxito en la sociedad actual, dado que su mayor expresión es la violencia física o simbólica y esta tiene amplio rechazo social y solo se aplica en organizaciones totalitarias, tiránicas. Lo corriente es que el poder se soporte en la riqueza, a través de sistemas de recompensa por la sumisión, porque estas satisfacen determinadas necesidades y alimentan sensaciones de crecimiento de la libertad. El poder también puede fundamentarse en el conocimiento que genera subordinación a la experticia, pero en este campo no deben aceptarse engaños, el conocimiento puede ejercer poder en los procesos de trabajo, pero normalmente está subordinado a la riqueza.

La organización es un escenario de conflictos originados en el ejercicio del poder por los diferentes agentes que pretenden que las decisiones se orienten a satisfacer sus intereses, surgidos de necesidades humanas, unas veces más intensos, otras interactuantes, según los niveles de asimetría entre los agentes sociales.

En ese medio se define el control, no como manifestación del poder absoluto, lo hace como establecimiento de barreras al ejercicio exorbitante de poder. El control actúa con fundamento en el interés público, busca que las decisiones alcancen la máxima satisfacción de necesidades humanas para todos y cada uno de los agentes sociales, neutraliza el ejercicio exorbitante del poder a través de acciones de satisfacción de necesidades, mediante la incorporación de satisfactores.

Los satisfactores son mecanismos de reducción de tensiones, de solución de conflictos, al eliminar o por lo menos aliviar las necesidades humanas, dado que logran saciar apetitos o pasiones o al menos calmarlas o contenerlas, dar solución a dificultades, pagar las obligaciones, premiar los méritos y cumplir condiciones o exigencias.

El control es una institución de interés público, porque regula las relaciones entre agentes sociales. Se ralentiza como una acción de vigilancia autónoma e independiente. Con base en la definición de control se determina que este tiene como función social, ejecutar un plan de vigilancia integral a través de controles físicos, jurídico-normativos, operacionales, administrativos, sociales y de información en las organizaciones.

El sujeto de control es una organización que, de acuerdo con el principio contable de sistematicidad, puede ser representada en todos sus aspectos por un sistema de cuentas, lo cual implica que la oportunidad y cobertura del control integral se materializa en un sistema de cuentas que describe a la organización controlada.

Bibliografía

1. Bachelard, G. (1981). *La formación del espíritu científico*. Bogotá: Siglo XX editores.
2. Beltrán de Felipe, M. (1988). "Legitimidad de las organizaciones". En: Revista Española de Investigación Social REIS No. 47.
3. Chiavenato, I. (1976). *Introducción a la teoría general de la organización*. Mc Graw Hill Latinoamericana S.A. Bogotá.
4. Donaldson, T. y Preston, L. (1995). *The stakeholders theory of the corporation: concepts, evidence, implications*. Academy of Management Review, 20, p. 65-91.
5. Fayol, H. (1969). *Administración industrial y general*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo.
6. Franco, R. (1998). *Contabilidad integral*. Pereira. Investigar Editores. Segunda edición.
7. Freeman, R. (1984). *Strategic management: a stakeholder approach*. Pitman Publishing.
8. Friedman, M. (1962). *Capitalismo y libertad*. Madrid: Biblioteca Orbis.
9. Galvis, H. (compilador). (2000). *De lo humano organizacional*. En: Cruz Kronfly Fernando, Hacia una redefinición del concepto de organización, p. 146, Cali: Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración.
10. Grant, R (1996). *Dirección estratégica: conceptos, técnicas y aplicaciones*. Madrid: Ed Cívitas.
11. Gray, R. (1996). *Accounting and accountability: changes and challenges in corporate social and environmental reporting*. Prentice Hall, Reino Unido.
12. Gray, R. (1997). *Enfoques alternativos para la gestión de proyectos*. Revista internacional de gestión de proyectos No 15, p. 5-9.
13. Hannan, M. y Freeman, J. (1977). "The population ecology of organizations". En: American Journal of Sociology, No. 82, p. 929-964
14. Maslow, A. (1943). "Una teoría de la motivación humana". En: Psychological Review, vol. 50, p. 370-96.
15. Max-Neef, M. (1993). *Desarrollo a escala humana*. Montevideo: editorial Norman comunidad.
16. Mintzberg, H. (1973). "Strategy-Making in three modes". En: California management review. No 16, 3, p. 44-58.

17. Mintzberg, H. (1983). *La naturaleza del trabajo directivo*. Barcelona: Ariel.
18. Mintzberg, H. (1989). *El diseño de las organizaciones eficientes*. Argentina: Ed. El Ateneo.
19. Pfeffer, J. y Salancik (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*. New York, NY, Harper and Row.
20. Quijano, A. (2001). *El Regreso del Futuro y Las Cuestiones del Conocimiento*. Lima: Revista Crítica de Ciencias Sociales No. 61. P. 63-77
21. Roberts, R. (1992). *Determinants of corporate social responsibility disclosure: an application of stakeholder theory accounting, organizations and society*, 17, p. 595-612.
22. Rovira, Ma. R. (2002). El proceso de elaboración del informe medioambiental. Barcelona: Tesis doctoral del Departamento de Contabilidad de la División de Ciencias Jurídicas, Económicas y Sociales, Universidad de Barcelona.
23. Ruiz, E. (1994). *Determinantes sociopolíticos en la fijación de normas contables*. Cádiz: Tesis doctoral del Departamento de Economía de la Empresa, Universidad de Cádiz.
24. Scott, W. (1992). The Organization of Environments: Network, Cultural and Historical Elements. En: J.W. Meyer & W.R. Scott (Eds.). *Organizational Environments*. Newbury Park: Sage, p. 155-178.
25. Selznick, P. (1957). *Leadership in Administration. A sociological interpretation*. New York: Edit. Harper and Row.
26. Toffler, A. (1990). *El cambio de poder*. Madrid: Plaza y Janés editores.
27. Ullmann, A. (1985). "Data in search of a theory: a critical examination of the relationship among social performance, social disclosure and economic performance of US firms". En: *Academy of Management Review*, vol. 10, núm. 3, p. 540-557
28. Wernerfelt, B. (1984). "A resource-based view of the firm, strategic." En: *Management Journal*, vol. 5, pp. 171-180