

«LA EMPRESA COMO ORGANIZACION: UNA PROPUESTA DE DELIMITACION DE SU CONCEPTO»

Juan Hernangómez Barahona

RESUMEN.—En las páginas siguientes se intenta abordar un problema conceptual que se plantea con cierta cotidianidad en el lenguaje normal y, lo que puede ser más grave, en el campo de la Dirección de empresas: El uso indiscriminado del término empresa para referirse a cualquier tipo de organización.

A partir de una definición de organización, se localizan dos elementos: Objetivos y actividades que nos permiten una clasificación y, por consiguiente, la diferenciación de la empresa de otras organizaciones. Se intentan aclarar otros conceptos relacionados y su posible utilización como base taxonómica de las organizaciones y, a través de una matriz de doble entrada que nos permite visualizar cuatro grandes tipos, podemos concluir un primer intento de diferenciación de la empresa con otros tipos de organizaciones.

Introducción

Existe, en la actualidad, una tendencia generalizada a identificar cualquier acción organizada con una empresa; es decir, se tiende a igualar los conceptos de organización y empresa. Esta tendencia se puede encontrar en multitud de conferencias, escritos, manifestaciones, etc. de muy diverso signo.

Creemos que esa tendencia supone una confusión, al menos terminológica si no conceptual, de lo que es una empresa y lo que es una organización. Confusión que debe intentarse aclarar, pues puede conducir a errores en la toma de decisión, a comparaciones ociosas, etc...

Tamames¹ afirmaba que «confundir un Ayuntamiento con una empresa, es caer en la aberración propia de quien no es ni buen empresario ni político clarividente». En esta línea, el propósito del presente trabajo es tratar de clarificar el uso de ambos conceptos, sobre todo en el ámbito de la Economía de la Empresa.

Con este fin tomamos como elemento de partida la consideración de la empresa desde el punto de vista del ejemplar paradigmático compartido que considera a la misma como una organización; dicho de otra forma, nuestra hipótesis de partida considera a la empresa como un tipo determinado de organización.

Por consiguiente, la consecución de nuestro propósito debe pasar por el intento de encontrar alguna base taxonómica que nos permita una clasificación de las organizaciones con el objeto de diferenciar a la empresa de otros tipos.

1. Un concepto de organización

Con el término organización nos estamos refiriendo a instituciones sociales y no a otros posibles significados de la palabra como pueden ser: Estructura organizativas formales, ordenación de flujos de materiales e información, ni tampoco a la función clásica de la dirección de empresas².

En su contendio como institución social, el ejemplar paradigmático compartido en Economía de la Empresa que considera a la misma como una organización nos ofrece una amplia gama de definiciones³. No vamos a entrar en el desarrollo de todas o parte de ellas y nos limitaremos a recoger una que, con características integradoras, recoge los contenidos más interesantes de alguna de ellas. Así, definimos a la organización como «Institución social en la que el conjunto de sus integrantes desempeñan un sistema de actividades, coordinado de forma consciente y con racionalidad limitada, en la búsqueda de determinados objetivos; este conjunto de actividades conforma su estructura. Tanto los fines como la estructura están determinados por dos componentes: El entorno y las estrategias de los individuos»⁴.

1. Revista *Perspectivas y Mercados*, nº 298, p. 32.

2. Melese, J. — «Culture organisationnelle: un déficit a surmonter». — *Revue Française de Gestion* — nº 53-54 — sept/dec. 1985 — pp. 37-41.

3. Aceptamos la existencia, en Economía de la Empresa, de tres ejemplares paradigmáticos compartidos, como modelos de referencia básicos para el planteamiento y resolución de problemas en la actividad científica y, a su vez, elementos de la matriz disciplinaria en la concepción estructuralista de la ciencia. Estos ejemplares paradigmáticos son:

a) La consideración de la empresa como unidad elemental para el análisis del mercado.

b) La consideración de la empresa como organización.

c) La consideración de la empresa como mecanismo alternativo al mercado. (Véase: Moulines, C.U. — «Explotaciones metacientíficas». — Alianza Ed., Madrid, 1982, en referencia a la consideración estructuralista de la ciencia. Salas, V. — «Economía teórica de la empresa». — *Información Comercial Española*, nº 611, pp. 9-22, en relación a los tres ejemplares paradigmáticos citados).

4. Definición propia con base en Kliksberg, B. — «*El pensamiento organizativo*». — Ed. Paidós, Buenos Aires 1978. Con aportaciones conseguidas de los siguientes autores: Crozier, M. y Friedberg, E. — «*L'acteur et le système*». — Ed. de Seuil, Paris 1977. Luthans, F. — «*Introducción a la Administración*». — McGraw Hill, México 1980. Simón, H. A. — «*El comportamiento administrativo*». — Ed. Aguilar, Madrid 1970.

Parece evidente que tal concepción supera el campo puramente empresarial — aún no definido, pero sí intuido — y es aplicable a un amplio conjunto de instituciones.

El término empresa admite contenidos suficientemente variados que tampoco vamos a recoger, al menos de momento, dado que muestra finalidad es precisamente la realización de un intento definitorio y clarificador, por lo que nos remitimos a la hipótesis de partida que considera a la empresa como un tipo determinado de organización, lo que nos debe conducir a buscar bases de clasificación de las organizaciones en función de la definición anteriormente realizada.

Un repaso a la citada definición, nos permite visualizar los siguientes componentes de toda organización:

1. Institución social, como conjunto de personas que participan.
2. Desempeño de un sistema de actividades, coordinado de forma consciente (Supone la posible existencia de sistemas de planificación y control).
3. Racionalidad limitada de los participantes y también de la propia organización.
4. Búsqueda de objetivos comunes a los participantes.
5. Existencia de una estructura organizativa formal (Supone la posible existencia de sistemas de información y comunicación, y de relación entre los participantes).
6. Consideración del entorno como variable determinante de las decisiones.
7. Consideración de las estrategias individuales como otra variable determinante.

Un análisis de cada uno de los componentes nos debe permitir delimitar aquéllos que puedan ser base de una taxonomía de organizaciones que cumpla los objetivos propuestos en el presente trabajo.

El primer componente, conjunto de personas que participan, nos permite clasificaciones por tamaño, por raza, edad, etc.; aspectos directamente relacionados con características personales; pero que no parecen suficientemente válidas para nuestra finalidad de definir un tipo de organización que denominamos empresa. Por otro lado, las organizaciones son independientes, normalmente, de los participantes concretos y éstos participarán en aquellas organizaciones que consideren oportuno para la consecución de diversos objetivos personales en función de la relación aportaciones/compensaciones que se les planteen en cada una de ellas⁵.

La existencia de racionalidad limitada en las personas, desde el punto de vista de la teoría del comportamiento, es común a todo participante en toda organización. Si bien la racionalidad organizacional consigue menores índices de limitación, las organizaciones siguen manteniendo racionalidad limitada. Por todo ello, este tercer componente, no parece válido como criterio de clasificación, dada la casi absoluta imposibilidad de medir grados de limitación en la racionalidad⁶.

5. Se recuerdan los autores básicos de la teoría del comportamiento: Cyert, R.M. y March J.G. —«Teoría de las decisiones económicas de la empresa». —Ed. Herrero Hnos., México 1965. March, J.G. y Simón, H.A. —«Teoría de la organización». — Ed. Ariel, Barcelona 1977. Simón, H.A. —*op. cit.*

6. Véase nota anterior.

Siguiendo con los aspectos individuales, el séptimo componente: las estrategias individuales, es obvio que no es fácil que sea utilizado como elemento de clasificación de organizaciones.

La existencia de estructura organizativa formal — establecida de forma explícita o implícita⁷ — es imprescindible en todo tipo de organizaciones, por lo que tampoco parece suficiente criterio de clasificación para la finalidad buscada, pues nos puede conseguir clasificaciones de organizaciones más o menos jerárquicas, más o menos descentralizadas, etc... lo que no es privativo de alguna organización como puede ser la empresa por más que hayan sido éstas las que han desarrollado este componente con una mayor dinamicidad, o al menos así se considera de forma generalizada⁸.

La consideración del entorno, sexto componente de la definición, como determinante de las decisiones organizacionales no es privativo de ninguna organización, por lo que únicamente nos permitiría clasificar organizaciones en función del tipo de entorno en el que se mueven, lo que no parece que sirva a nuestra finalidad⁹. Si bien una clasificación del propio entorno en general, intermedio y específico¹⁰, nos puede hacer pensar que el intermedio clasifica organizaciones, lo que sucede en la realidad es lo contrario, primero debemos clasificar organizaciones por características comunes y a continuación podemos determinar cuáles son las variables de ese entorno intermedio.

Por todo lo anteriormente explicitado, los componentes que, en principio, podemos utilizar como base taxonómica de organizaciones con la finalidad buscada son:

- La búsqueda de determinados objetivos comunes.
- El desempeño de un sistema concreto de actividades¹¹.

7. Existen organizaciones que no tienen establecida explícitamente una estructura organizativa formal; pero implícitamente existen, en su funcionamiento, las variables básicas estructurales como son la división del trabajo, autoridad jerárquica, alcance de control y centralización-descentralización.

8. Como ejemplo académico podemos citar a Mintzberg, H. «*La estructuración de las organizaciones*». — Ed. Ariel, Barcelona 1984.

9. Una clasificación clásica en este sentido es la de Emery, F.E. y Trist, E.L. — «The casual texture of organizational environments»; en Emery, E.E. (ed.) — «*Systems Thinking*» vol. I; Penguin books Ltd., Harmondsworth (England) 1981 — pp. 245-262.

10. Clasificación desarrollada por el autor, cuya base se puede encontrar en Barenstein, J. «*La estructura de las organizaciones*». — Ed. Macchi, Buenos Aires 1975 (preedición). Considerando el entorno como el conjunto de elementos que influyen en la organización sin pertenecer a ella; la clasificación nombrada incluye en el entorno general a aquellos elementos que influyen en todas las organizaciones de un área determinada; en el entorno intermedio a los elementos que influyen en organizaciones con características comunes, y en el específico a los elementos que influyen en una determinada organización.

11. Admitimos que una base de clasificación es adecuada en función del objetivo perseguido y que, a su vez, nos permita una clasificación lo más completa posible; por ello y dado que el objetivo perseguido es la diferenciación entre la empresa y otros tipos de organizaciones, las bases de clasificación planteadas parecen las más adecuadas. Podría parecer que la forma de realizar o preparar las acti-

La utilización de uno y otro criterio de clasificación nos conducirá a taxonomías diferentes. Por tanto, debemos intentar o bien priorizar las bases citadas y buscar elementos comunes o intentar una utilización conjunta de ambos criterios a través de una matriz de doble entrada. En el intento de conseguir una clasificación lo más completa posible parece más indicado el intentar la segunda posibilidad y, por tanto, realizar esa clasificación conjunta basándonos en los criterios: objetivos comunes y actividades realizadas.

2. Objetivos, restricciones y responsabilidades

No es nuestra intención el desarrollar toda una teoría sobre posibles objetivos de las organizaciones y entrar en la discusión sobre cuáles son o cuáles deberían ser, en cada caso¹².

Sin embargo, antes de entrar en la clasificación de los objetivos, parece conveniente manifestar nuestro punto de vista sobre los conceptos de objetivo, restricción y responsabilidad¹³.

Entendemos por objetivo a una norma de decisión que capacita a la organización para guiar (dirigir) y medir sus resultados. Así pues, el objetivo es algo a conseguir lo que no significa que necesariamente se alcance.

Entendemos por restricción una regla de decisión que excluye posibles opciones a tomar por la organización. Por tanto, las restricciones han de ser necesariamente cumplidas. Mientras que los objetivos son marcados por la organización en función de las amenazas y oportunidades que le presenta el entorno y de los puntos fuertes y débiles de la misma, las restricciones tienen diversos orígenes: legal, técnico, económico-financiero, etc... provenientes tanto del entorno como de la propia situación de la organización.

Responsabilidades son obligaciones que la organización asume y acepta satisfacer, aunque no formen parte de sus mecanismos internos de guía y control. Su origen se puede encontrar tanto en aspectos externos a la misma, como pueden ser los legales en función de los derechos de propiedad existentes y de las cláusulas

idades — técnicas y métodos — fueran un elemento diferenciador entre empresa y otros tipos; pero no lo consideramos así, pues, a partir de determinados orígenes, el ámbito de utilización se amplía a otros tipos de organizaciones. Por indicar algún ejemplo, podemos citar la apropiación del concepto militar de estrategia por parte de la dirección de empresas, o la utilización de técnicas de auditoría nacidas en el seno de las empresas en organizaciones como el ejército.

12. Véase, sobre objetivos de la empresa: Cuervo, A. — «Estudio sobre los objetivos de la empresa». en Cuervo, A.; Suárez, A.S.; Ortigueira, M. — *«Lecturas de introducción a la Economía de la Empresa»*. — Ed. Pirámide. Madrid 1979, pp. 143 y ss. Con carácter más general, puede verse: Hall, H.A. — *«Organizaciones Estructura y proceso»*. — Ed. Prentice — Hall, Madrid 1979; y Mayntz, R. — *«Sociología de la Administración»*. — Alianza Ed., Madrid 1977.

13. Véase Salas Fumas, V. — «Política y estrategia de la empresa». — *Apuntes de la Facultad de CC. EE. y Empresariales. Universidad de Zaragoza, 1981*, Fotoc.

contractuales que sean aceptadas, como en decisiones puramente voluntarias en relación a los participantes en la misma. Las responsabilidades «deben» ser cumplidas, evidentemente «pueden» no cumplirse; pero ello conllevará algún tipo de contraréplica por parte de aquél o aquéllos que se sientan defraudados en sus derechos, pues no debemos olvidar que el derecho suele ser la otra cara de la moneda de la responsabilidad.

De todo esto se deduce que los objetivos pueden ser alcanzados o no, suponiendo aspectos positivos o negativos para la organización, cuanto más se sobrepase el objetivo, mayores aspectos positivos y viceversa; mientras que las restricciones son inviolables y el no cubrirlas de forma absoluta no significará ni beneficio ni pérdida, tienen que cumplirse. Las responsabilidades deben cumplirse, aunque puede no hacerse, con los aspectos negativos que suele conllevar tal postura.

Es importante la diferenciación realizada porque nos aclara algún posible malentendido en los conceptos necesarios para nuestro trabajo¹⁴.

3. Eficacia, eficiencia y efectividad

Unidos a los conceptos anteriores que hemos intentado aclarar, es interesante incluir aquí nuestra consideración de eficacia, eficiencia y efectividad, en el intento de ver su influencia en el concepto de empresa como organización que estamos intentando desarrollar.

Tradicionalmente eficacia es definida como la consecución de objetivos previamente determinados. Desde esta consideración, toda organización, según la definición planteada, debe intentar conseguir el objetivo común que le define parcialmente, por lo que este concepto de eficacia no parece útil para diferenciar tipos de organizaciones, exceptuando los dos posibles grupos de organizaciones eficaces e ineficaces.

Eficiencia lo podemos definir como la consecución de un objetivo con el mínimo de recursos utilizados, o bien, dado un montante determinado de recursos conseguir el mayor nivel posible de objetivo. Este concepto genérico de eficiencia es trasladado a la empresa simplificando el término de recursos utilizados por el de coste — en un sentido fundamentalmente económico — e incluso identificándolo con el concepto de productividad¹⁵, lo que conduce en determinadas situaciones a

14. En muchos casos, cuando se plantea que determinada organización puede ser considerada como una empresa porque tiene medios escasos y, por consiguiente debe buscar su utilización más correcta, como deben hacer las empresas, realmente se está hablando de que la gran mayoría de las organizaciones tienen restricciones de recursos y que, por tanto, se deben usar técnicas para tratar de utilizarlos convenientemente; pero todo ello no significa que el objetivo sea el utilizar correctamente los recursos. Véase el siguiente epígrafe.

15. Así lo hace el *Diccionario Empresarial*. —Dirigido por Elosúa, M.— Stanford Business School Alumni Association España. León 1987.

manifestar que las organizaciones que buscan eficiencia pueden ser consideradas como empresas, afirmación que no parece excesivamente correcta por dos motivos: En primer lugar, porque toda organización debe buscar eficiencia en el sentido general expresado, y en segundo lugar, porque la eficiencia no debe ser considerada como un objetivo, sino como una medida relativa de su consecución.

Efectividad lo definimos como la elección de la «mejor» alternativa entre las que se presentan como posibles a un agente decisor. La consideración de «mejor», supone la introducción de juicios de valor en el proceso decisorio; pero no supone un elemento diferenciador entre distintos tipos de organizaciones¹⁶.

De las definiciones que hemos apuntado, podemos colegir que su consideración no nos es válida como elemento diferenciador de organizaciones, pues por un lado no nos permiten clasificar tipos de organizaciones y, por otro, más que como objetivos deben ser considerados como elementos de medida o control de la consecución de los mismos.

4. Criterios de clasificación de objetivos y actividades

Una vez delimitados los componentes de la definición de organización que nos pueden permitir su clasificación, nos corresponde, a continuación, el buscar los criterios que nos permitan, a su vez, diferenciar tipos de objetivos y actividades.

Es conocido que toda organización mantiene un número más o menos elevado de objetivos y que entre ellos, se manifiestan continuamente una serie de conflictos para los que la literatura sobre organizaciones han elaborado distintos tipos de soluciones¹⁷. Sin entrar en un estudio amplio de estas situaciones, a modo de resumen podemos afirmar que toda organización mantiene una «pirámide» de objetivos, lo que nos obliga, en el presente trabajo, a tener en cuenta la prioridad de alguno de ellos sobre el resto. En este sentido, parece posible partir de una diferenciación de objetivos organizacionales en función de su contenido básico económico o no económico.

Los objetivos de carácter económico han sido ampliamente tratados en la literatura sobre la empresa y las clasificaciones son múltiples, en función de la adscripción de los diversos autores a planteamientos teóricos diferenciados. Así, sin salirnos del ejemplar paradigmático en el que se mueve el presente trabajo, podemos reconocer como objetivos básicamente económicos algunos como el beneficio — con distintas consideraciones —, el crecimiento, la seguridad e incluso la super-

16. Recordamos que, desde el punto de vista de la teoría del comportamiento, todo proceso de decisión supone la consecución de unas conclusiones partiendo de unas premisas y que los elementos de éstas son las alternativas que se plantean, las consecuencias de esas alternativas y el marco valorativo del decisor que subjetiviza el proceso. Véase nota 5.

17. Desde las soluciones propuestas por la teoría del comportamiento: información, persuasión, negociación pura o política. (Véase los autores ya citados); hasta soluciones operativas como la ponderación de objetivos, el goal-programming, etc... (Cuervo, A. —*op. cit.*)

vivencia como última posibilidad frente a los diversos objetivos de los distintos grupos de participantes en la organización¹⁸.

Los objetivos de carácter no económico pueden ser clasificados en función de sus contenidos, por lo que podríamos hablar de objetivos políticos, sociales, culturales, religiosos, militares, deportivos, etc...; por lo que tendríamos una clasificación de objetivos completa en la que desde la consideración del contenido se realizan dos grupos: económicos y no económicos, éstos a su vez divididos en varios subgrupos.

El criterio de clasificación para las actividades realizadas por las organizaciones puede ser el mismo que el utilizado para los objetivos. Definimos como actividades económicas a aquéllas que suponen la extracción, producción, distribución o consumo de bienes y/o servicios¹⁹.

Al igual que en el caso de los objetivos, las organizaciones realizan múltiples actividades de diverso tipo y, casi siempre, alguna de ellas tendrá el carácter de actividad económica aunque se reduzca al simple consumo, pues en el entorno en el que se mueven las organizaciones actuales, es imprescindible el uso y consumo de bienes y servicios para su simple supervivencia. Por tanto, también en este caso debemos intentar priorizar ese cúmulo de actividades para considerar cuál es la principal de cada una de las organizaciones, consideración que deviene de un carácter simple si consideramos a qué se dedica cada una de ellas con sentido de finalidad²⁰. Pueden surgir dificultades, en algunos casos, porque actividades idénticas pueden adquirir diferentes caracteres en función del objetivo buscado²¹.

Como elemento de solución parcial a este problema, recordamos que la propia definición que hemos desarrollado de organización afirma que el conjunto de actividades que realiza va encaminado a la consecución del objetivo, por lo que, en la mayoría de los casos, si los objetivos son de carácter económico, las actividades principales también lo serán o pueden ser considerada como tales. Sin embargo,

18. Desde el punto de vista de la consideración de la empresa como unidad elemental para el análisis del mercado, el objetivo económico básico sería la maximización del beneficio, entendida como la búsqueda de una función de producción que consiga esa maximización. En la consideración de la empresa como elemento alternativo al mercado, los objetivos económicos estarían en la línea de conseguir contratos eficientes para principal y agente, lo que supone la minoración de los costes de transacción como objetivo a conseguir.

19. La definición de actividades económicas surge de la definición común de «Economía» que podemos encontrar en cualquier diccionario: «Ciencia social que estudia la asignación óptima de unos recursos escasos para satisfacer necesidades humanas. Analiza la producción, distribución y consumo de los bienes», en Diccionario Empresarial, *op. cit.*

20. Utilizamos el término de finalidad como aquéllo a que se dedica la organización, así una organización cuya finalidad sea producir algún bien, realizará prioritariamente una actividad de carácter económico; mientras que otra cuya finalidad sea la defensa nacional, mantendrá una actividad prioritariamente no económica, de carácter militar.

21. Una actividad como la investigación, puede ser considerada no económica desde un ámbito de tipo universitario; mientras que, en otros casos, puede tener el carácter de económica cuando se comercia con ella. En los dos tipos de organización tiene un carácter prioritario.

como veremos más adelante, existen importantes excepciones a la regla que acabamos de indicar.

La aceptación de estos criterios de clasificación, tanto de los objetivos como de las actividades, no supone la superación de todo tipo de dificultades en orden a interpretar el carácter económico o no económico de algunas actividades y objetivos. Es preciso reconocer que debemos incluir juicios de valor en alguno de los aspectos que más adelante expondremos. Juicios de valor que son inevitables en disciplinas sociales como es la Economía de la Empresa. Por otra parte, los juicios de valor también serán necesarios a la hora de priorizar objetivos y actividades. Aunque en muchos casos el acuerdo pueda ser prácticamente unánime, existirán otros en los que la polémica se puede considerar casi segura.

5. Matriz de clasificación de organizaciones

Admitidas las bases y los criterios de clasificación, podemos plantear la matriz clasificatoria de organizaciones, en una primera versión que podemos denominar simplificada.

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	
	ECONOMICOS	NO ECONOMICOS
ECONOMICAS	ORGANIZACIONES TIPO «A»	ORGANIZACIONES TIPO «B»
NO ECONOMICAS	ORGANIZACIONES TIPO «C»	ORGANIZACIONES TIPO «D»

La matriz nos clasifica a las organizaciones en cuatro grandes grupos:

1. **Organizaciones tipo «A»:** Son aquéllas cuyos objetivos son de carácter económico prioritariamente y, asimismo, las actividades principales que realizan son de tipo económico.

2. **Organizaciones tipo «B»:** Son aquéllas cuyos objetivos son prioritariamente no económicos, mientras que sus actividades principales son de tipo económico.

3. **Organizaciones tipo «C»:** Son aquéllas que mantienen objetivos prioritarios de carácter económico, mientras que sus actividades principales son no económicas.

4. **Organizaciones tipo «D»:** Son aquéllas en las que tanto sus objetivos prioritarios como sus actividades principales mantienen el carácter de no económicos.

Una vez delimitados los cuatro grandes grupos de organizaciones se nos plantea el problema de inclusión de todas y cada una de ellas en su correspondiente apartado. Como se dijo anteriormente, esto va a suponer, en algunos casos, dificultades importantes y la utilización de juicios de valor por parte de quien realice la inclusión.

Sin embargo, podemos expresar un sentir unánime si admitimos que las organizaciones de tipo «A» son aquéllas que denominamos empresas de una forma absolutamente clara; por lo que, de momento, podemos definir el concepto de empresa como «Organización cuyos objetivos prioritarios son de carácter económico y, asimismo, las actividades principales que realiza son de carácter económico». Definición que, aunque parezca una obviedad, mantiene límites que permiten diferenciar a la empresa de otras organizaciones.

Las organizaciones de tipo «D», aquéllas en las que tanto sus objetivos como sus actividades principales mantienen el carácter de no económicos, son organizaciones claramente delimitadas a las que no es posible, en el sentido del presente trabajo, calificarlas de empresa, ya que los dos criterios utilizados en la clasificación son contrarios a los que definen a la empresa.

Un ejemplo de este tipo de organizaciones vendría dado por la organización citada al comienzo del trabajo: el ayuntamiento, pues mantiene objetivos políticos y sociales de forma prioritaria y su actividad principal es de la misma índole. Como ya se ha afirmado con anterioridad, esto no significa que deba utilizar incorrectamente los medios puestos a su disposición y pueda medir la consecución de sus objetivos a través de medidas parciales de eficacia, eficiencia y efectividad, alguna de las cuales puede ser común con las utilizadas por las organizaciones de tipo «A».

Las organizaciones de tipo «B» y «C» mantienen aspectos comunes con las empresas. Así, las organizaciones de tipo «B» realizan actividades de carácter fundamentalmente económico, aunque sus objetivos no puedan considerarse como tales. En ellas incluimos, a modo de ejemplo y conscientes de la polémica que pueda suscitar, a las denominadas empresas de servicios públicos, cuyo objetivo prioritario no suele ser de carácter económico sino de tipo social o político, a costa, en muchos casos, de fuertes déficits económicos. Desde nuestro punto de vista y, dado que la similitud se plantea a nivel de actividad más que de objetivos, este tipo de organizaciones se separan claramente del concepto que mantenemos de empresa y deberían olvidar tal denominación, pasando a denominarse organizaciones de servicios públicos²².

Las organizaciones de tipo «C», aquéllas que mantienen objetivos de carácter económico y realizan actividades no económicas, son organizaciones que coinciden con las empresas de forma parcial. Es más difícil ejemplificar este tipo de organizaciones, dado que, en gran parte de los casos, la actividad realizada puede ser considerada como un servicio. Este sería el caso de una compañía teatral con ánimo de lucro, en la que el objetivo prioritario es de carácter económico, mientras que su actividad es de tipo artístico, aunque puede considerarse como servicio para el ocio del público.

22. Esta propuesta, quitar la denominación de empresa a un buen número de organizaciones que tradicionalmente han gozado de ella, supone una provocación a la polémica y a un buen número de posiciones encontradas pero, a su vez, puede permitir nuevas líneas de actuación y pensamiento en el campo de las organizaciones de servicios públicos.

Definidos y ejemplificados, de forma somera, los cuatro tipos básicos de organizaciones, nos corresponde intentar analizar algunas, no todas, las situaciones que pueden plantear conflictos en la clasificación. En principio, podemos considerar la cuestión como un problema de límites. Gráficamente visualizamos la existencia de límites comunes entre las organizaciones de tipo «B» y «C» con las organizaciones de tipo «A» — empresas, que es el concepto que intentamos aclarar —, lo que puede suponer algún tipo de «ósmosis» entre estos tipos de organizaciones y, por consiguiente, dificultades en la clasificación²³.

Otra situación que da lugar a confusiones surge de la existencia de grupos de organizaciones. El caso más corriente es el de organizaciones de tipo «D» propietarias de organizaciones de tipo «A» para conseguir una utilización eficiente de los fondos imprescindibles para sus actividad y la consecución de sus objetivos prioritarios que vienen determinados por el entorno que les rodea. Sería el ejemplo de una confesión religiosa que es propietaria de empresas — participadas o controladas — con las que intenta rentabilizar los fondos conseguidos por aportaciones de sus fieles. Aún así, no se debe olvidar que el objetivo prioritario y la actividad principal siguen siendo de carácter no económico. Por ello, en estas situaciones, debemos intentar conocer a la organización cabecera del grupo²⁴.

Otra posible causa de confusión entre organizaciones, surge del motivo principal por el que cada individuo, o grupos de individuos, deciden participar en una organización determinada. Debemos recordar que, según afirma la teoría del comportamiento organizacional, la decisión de participar puede venir motivada, entre otras, por los objetivos organizacionales o por las actividades que realiza la organización. Ello nos lleva a considerar la posibilidad, en muchos casos, de priorizar las dos bases de clasificación que estamos utilizando en el trabajo. Si este intento se consigue, nos puede aclarar situaciones conflictivas de los grupos de organizaciones «B» y «C», básicamente²⁵.

Pueden existir otros motivos de confusión; pero consideramos los expuestos como los más relevantes.

23. Como se ha dicho, las organizaciones de tipo «C» son consideradas, en muchos casos, como prestatarias de servicios de toda índole; por lo que se considera su actividad principal como económica y, por consiguiente, pasarían a ser consideradas organizaciones tipo «A». El caso de las organizaciones de tipo «B» y su consideración común como empresas ya ha sido comentado y, en muchos casos, lo que sucede es que se achaca a la dificultad de diferenciar entre objetivos políticos y económicos.

24. Suceden frecuentemente situaciones contrarias a la explicitada como ejemplo, en las que organizaciones de tipo «A» son cabeceras de grupos que incluyen organizaciones de tipo «D», como, por ejemplo, empresas que mantienen clubes deportivos.

25. En este tipo de organizaciones, si conseguimos determinar el motivo de participación en el doble sentido expuesto, de todos o la mayoría de los integrantes, podemos visualizar su mayor o menor tendencia a incorporarse a organizaciones tipo «A». En las organizaciones tipo «B», si predomina el motivo de participación por la actividad, tenderán a considerarse como empresas y viceversa; mientras que en las organizaciones tipo «C» la situación será la contraria. Es evidente que, en estas situaciones, no es muy correcto tratar de mayorías y minorías.

La realización de una matriz más completa en la que se ejemplifican algunos tipos de organizaciones puede servir como intento clarificador de las diferentes posibilidades que se plantean en este campo.

		OBJETIVOS				
		ECONOMICOS	NO ECONOMICOS			
A C T I V I D A D E S	E C O N O M I C A S	Extrac.	ORGANIZACIONES TIPO "B" (ORGANIZACIONES DE SERVICIOS PUBLICOS)			
		Produc.				
		Servic.				
		Consumo				
	N O E C O N O M I C A S	Polít.	ORGANIZACIONES TIPO "C" "Lobby"	Part. Polít.	ORGANIZACIONES TIPO "D"	
			Cultur.	Compañía teatral	Museos	
		Relig.	Secta		Iglesia	
		Milit.	Ejércitos privados		Ejército	
		Deport.	Exhibiciones deportivas			Clubes Depor.
		Otras	Otras.			Otras

La matriz así planteada, lo único que amplía es la posibilidad de ejemplificar distintos tipos de organizaciones, especialmente en el caso de las organizaciones tipo «C» y «D». Estos ejemplos hay que entenderlos como tales y, lógicamente, no excluyen otras posibilidades, incluso, alguno de ellos, supone una interpretación personal que puede no ser compartida, especialmente en las organizaciones de tipo «C».

El ejemplificar las organizaciones de tipo «B» como organizaciones de servicios públicos, tampoco significa la exclusión de otros posibles ejemplos que pudieran existir, como sería el caso de alguna empresa pública que no tengan objetivos económicos prioritarios, sino de otro tipo, como puede ser el fabricar elementos estratégicos para la defensa nacional, para no depender de países extranjeros, etc...

Conclusiones

De lo expresado en el presente trabajo, podemos plantear algunas ideas a modo de conclusiones.

Se puede definir, en sentido estricto, a la empresa como una organización de tipo «A», es decir, aquella cuyos objetivos prioritarios son de carácter económico, así como la actividad principal que realiza.

Las organizaciones de tipo «D» (objetivos y actividades de carácter no económico) no deben ser consideradas como empresas, pues son contrarios ambos criterios de clasificación de organizaciones.

Las organizaciones de tipo «C» y «D» mantienen criterios comunes con las empresas; pero no debemos considerarlas empresas en sentido estricto, aunque se debe intentar analizar los participantes y sus motivaciones.

La utilización de técnicas y modelos de medida de los objetivos, etc..., no es suficiente criterio para separar a la empresa de otros tipos de organizaciones.

El presente trabajo puede abrir caminos en la consideración de algún tipo de organizaciones que han sido tratada como empresas y, pertenecen a otros tipos de organización, según la clasificación realizada.

Bibliografía

- BARENSTEIN, J. — «*La estructura de las organizaciones*» —. Ed. Macchi, Buenos Aires 1975 (preedición).
- CROZIER, M.; FRIEDBERG, E. — «*L'acteur et le système*» —. Ed. de Seuil, Paris 1977.
- CUERVO, A. — «Estudio sobre los objetivos de la empresa». en CUERVO, A.; SUAREZ, A.S.; ORTIGUEIRA, M. — «*Lecturas de Introducción a la Economía de la Empresa*» —. Ed. Pirámide, Madrid 1979 — pp. 143 y ss.
- CYERT, R.M.; MARCH, J.G. — «*Teoría de las decisiones económicas de la empresa*» —. Ed. Herrero Hnos., México 1965.
- ELOSUA, M. (dir.) — «*Diccionario Empresarial*» —. Stanford Business School Alumni España; León 1987.
- EMERY, F.E.; TRIST, E.L. — «The casual texture of organizational environments», en EMERY, F.E. (ed.) — «*Systems Thinking*». — vol. 1, Penguin Books Ltd., Harmondsworth (England) 1981 — pp. 245-262.
- HALL, H.A. — «*Organizaciones: Estructura y proceso*» —. Prentice Hall, Madrid 1979.
- KLIKSBERG, B. — «*El pensamiento organizativo*» —. Ed. Paidós, Buenos Aires 1978.
- LUTHANS, F. — «*Introducción a la Administración*» —. MacGraw Hill, México 1980.
- MARCH, J.G.; SIMON, H.A. — «*Teoría de la organización*» —. Ed. Ariel, Barcelona 1977.
- MAYNTZ, R. — «*Sociología de la Administración*» —. Alianza Ed., Madrid 1977.
- MELESE, J. — «Culture organisationelle: un déficit a surmonter» —. *Revue Française de Gestion*, nº 53-54, sept/déc. 1985 — pp. 37-41.
- MINTZBERG, H. — «*La estructuración de las organizaciones*» —. Ed. Ariel Barcelona 1984.
- MOULINES, C.U. — «*Exploraciones metacientíficas*» —. Alianza Ed., Madrid 1982.
- SALAS, V. — «Política y estrategia de la empresa» —. *Apuntes de la Fac. de CC. EE. y EE. Universidad de Zaragoza*. 1981 (Fotoc.).
- SALAS, V. — «Economía teórica de la empresa» —. *Información Comercial Española*. — nº 611 — pp. 9-22.
- SIMON, H.A. — «*El comportamiento administrativo*» —. Ed. Aguilar, Madrid 1970.