

DTI - FCE

Documentos de Trabajo de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

6 2021

Relación entre la definición de sujeto, lenguaje administrativo utilizado en la formalización de los procesos y la estructura organizacional

Por Héctor Martín Stassi, Guillermo Eduardo Hoffmann



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Universidad
Nacional
de Córdoba



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Universidad
Nacional
de Córdoba

**Serie Documentos de Trabajo de Investigación
de la Facultad de Ciencias Económicas**

Nro. 06
Octubre 2021

Relación entre la definición de sujeto, lenguaje administrativo utilizado en la formalización de los procesos y la estructura organizacional

Héctor Martín Stassi

Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Económicas. Instituto de Administración

Guillermo Eduardo Hoffmann

Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Económicas. Instituto de Administración



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/DTI/>

Los DTI-FCE se publican y distribuyen presentando investigaciones en curso de el/los autor/es, con el propósito de generar comentarios y debate no habiendo estado sujetos a referato de pares. Este documento de trabajo no debe ser entendido como representación de las opiniones de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba.

Las opiniones expresadas en este documento de trabajo son exclusivas del/los autor/es.

Relación entre la definición de sujeto, lenguaje administrativo utilizado en la formalización de los procesos y la estructura organizacional

Relationship between the definition of subject, administrative language used in the formalization of processes and the organizational structure

Mg. Héctor Martín Stassi¹

Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de Administración

Mg. Guillermo Eduardo Hoffmann²

Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Económicas, Instituto de Administración

Resumen: Con este trabajo se busca identificar los distintos conceptos de sujetos implícitos en los lenguajes administrativos que moldean los procesos de los distintos componentes de la estructura organizacional. Primeramente, se identificarán los distintos conceptos de sujeto que se han ido desarrollando a lo largo del estudio de la Administración, para luego vincularlos con los distintos tipos de lenguajes Administrativos de procesos. Los resultados obtenidos, permitirán un mayor entendimiento sobre los distintos tipos de conceptos de sujetos y de relaciones organización/sujetos que pueden encontrarse en las organizaciones.

Palabras claves: Sujeto, Procesos, Estructura organizacional

Códigos JEL: M00, M15, M19

Abstract: This paper seeks to identify the different concepts of implicit subjects in the administrative languages that shape the processes of the different components of the organizational structure. First, the different concepts of subject that have been developed throughout the study of the Administration will be identified, to later link them with the different types of Administrative process languages. The results obtained will allow a greater understanding of the different types of concepts of subjects and organization / subjects relationships that can be found in organizations.

Keywords: Subject, Processes, Organizational structure

JEL codes: M00, M15, M19

¹ Correo electrónico: hector.martin.stassi@unc.edu.ar

² Correo electrónico: guillermo.hoffmann@unc.edu.ar

I. Introducción

Desde sus orígenes la Administración ha tenido un especial interés por el estudio del ser humano (sujeto), en este estudio del sujeto se ha ido evolucionando desde concepciones instrumentales en donde se define al sujeto como un recurso a administrar para la maximización del beneficio empresarial, hasta llegar a concepto de sujeto más holísticas, en donde se pone foco no solo en la faz productiva instrumental del sujeto sino en el aspecto emocional y social tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

Más allá de este proceso de evolución conceptual del sujeto, no se puede dejar de tener presente que la principal preocupación de los enfoques de Administración en torno al sujeto, siempre ha sido lograr la mayor productividad de este por encima del reconocimiento integral del sujeto humano en la organización.

Partiendo de la búsqueda de la productividad para lograr la eficiencia y eficacia organizacional, las organizaciones van definiendo procesos tendientes a sistematizar y formalizar los distintos saberes organizacionales. Dicha formalización es posible a través del uso del lenguaje administrativo que se ve reflejado habitualmente en las Organizaciones en los Manuales de Procedimientos y Departamentales.

Es precisamente en este proceso de formalización de los procesos donde entran en juego las distintas concepciones de sujeto, el cual depende en gran medida del componente organizacional del que este forma parte.

De la caracterización del sujeto actuante en cada uno de los componentes organizacionales y el lenguaje que formaliza su accionar, es que se puede inferir la concepción de sujeto subyacente y lograr así una primera aproximación sobre las taxonomías del sujeto administrativo que en las organizaciones se puede encontrar y el tipo de relación que estos tiene con dicha organización

Como consecuencias de las distintas concepciones de sujetos que se ve reflejado en los procesos que configuran los distintos componentes de la estructura organizacional, es que se plantea las siguientes preguntas de investigación ¿Cuáles son los conceptos de sujetos subyacentes en cada componente de la estructura organizacional? ¿Qué

lenguajes administrativos de los procesos encontramos en las organizaciones, a los fines de inferir en base de su estudio el concepto de sujeto subyacente?

II. Antecedentes y Metodología

Para la realización de dicho trabajo se tomó como referencias el Proyecto de investigación que se está llevando a cabo por el equipo de Investigación del cual formo parte y que desarrolla su actividad en el Instituto de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba y que se encuentra aprobado y subsidiado por la Secyt (Categoría Consolidar), bajo el título: “Semiótica de lo subjetivo en los lenguajes administrativos”.

Dicha investigación permitió entre otros aspectos, identificar las distintas definiciones de sujeto implícita en los procesos organizacionales, como así también de qué forma se articulan los procesos y el sujeto que los lleva a cabo. Complementariamente han surgido nuevas inquietudes, referidas a la existencia de distintos tipos de conceptos de sujetos dentro de las organizaciones y la forma en que los mismos condicionan dichos procesos.

Adicionalmente a los hallazgos de la investigación, se procedió a realizar una revisión bibliográfica sobre los distintos tipos de Lenguajes Administrativos que se encuentran en las organizaciones, como así también sobre la evolución histórica que ha tenido la definición de Sujeto en la Administración.

De esta manera se pretende lograr una primera aproximación sobre la vinculación de la definición del sujeto implícito en el lenguaje administrativo, desde una mirada de la estructura organizacional.

III. Marco Teórico y Desarrollo

a. Concepto de sujeto en Administración

Desde los inicios de la Administración se reconoce al factor o recurso humano un papel central para el logro de objetivos organizacionales.

Desde los primeros trabajos de Taylor y Fayol, se concibe al ser humano como una herramienta o recurso para el trabajo, brindando así una visión Mecanicista de la Administración, donde el principal interés de la gestión es lograr competitividad y productividad a partir de la optimización de los recursos invertidos. En este postulado, la gestión humana se reduce a la gestión de un recurso reemplazable.

Max Weber (1961), con sus postulados sobre el tipo ideal de estructuración de la sociedad y de la organización en base a la racionalización de la producción, fortalece la posición sobre la concepción del ser humano como parte de un engranaje de la empresa, que debe ser gestionado en pos de la eficiencia organizacional (Saldarriaga Ríos, 2013).

Otros autores como Kliksberg (1995), comparten este mismo punto de vista, para quien el ser humano es solo un elemento que debe estar dispuesto a favor del proceso productivo, poniendo su mirada principalmente en el accionar del gerente, minimizando la realidad de las personas y sus interacciones en la organización. CUIDADO: el pensamiento de Kliksberg es exactamente lo contrario.

Con el surgimiento de la Teoría de las Relaciones Humanas (Mayo, 1946), aparece en escena el ser humano, no como instrumento sino como sujeto con una vida independiente a la empresa pero en estrecha relación con la misma. Es sobre esta concepción en donde se estructura la teoría administrativa moderna, donde el ser humano pasa a ocupar una posición central en la organización y se plantea la necesidad de gestionar al ser humano desde una mirada más completa sobre la naturaleza humana. (Saldarriaga Ríos, 2013).

Desde esta mirada más humanista de la Administración, se reconoce que las acciones de las personas tienen un impacto en las organizaciones y el mismo puede ser

altamente positivo si se realiza una buena gestión del talento humano, basado en lograr una mayor satisfacción de los empleados (Chiavenato, 2002).

Si bien constituye un avance en cuanto a obtener una visión holística con relación al factor humano, sin embargo, aún se mantiene un pensamiento del sujeto anclado en la instrumentalidad y racionalidad objetiva centrada en la producción.

En este punto de vista se empieza a reconocer las necesidades de las personas, pero de forma limitada, ya que serán reconocida es función de su relación con la productividad de la organización y no en base a la esencia del ser humano. (Saldarriaga Ríos, 2013).

Autores como Torres y Mejia (2006), presentan una visión más completa en cuanto a la conceptualización del sujeto desde la Administración, destacando el proceso social para la integración y creación de conocimiento. Destacando la interacción de los sujetos a partir de sus intereses, historias, percepciones, personalidades y esquemas mentales, los que generan a partir de un conjunto de símbolos y significados sus acciones.

Se reconoce así al sujeto como una parte activa del proceso administrativo, no solo como herramienta necesaria para la producción, sino como protagonista de la vida organizacional. (Saldarriaga Ríos, 2013).

Esta trilogía conceptual en cuanto a las concepciones que la Administración ha tenido del ser humano (hombre-cosa, hombre-económico hasta el sujeto humano multiforme y polivalente), son las que moldean las interacciones del sujeto con la organización y hacen posible el éxito de los procesos productivos.

Por último, se puede concluir que, tanto en el discurso como en la práctica administrativa, el ser humano, aunque es el centro, se encuentra escindido en dos partes que no son conciliadas en los procesos de administración y gestión (Sanabria 2007). Puntos de vistas como los de Chanlat, Echeverri, Dávila y Zapata (1998) y Bedard (1995 y 2003) hablan de la necesidad de abordar al ser humano en su totalidad, es decir, conciliar la racionalidad y la emotividad y reconocer al sujeto en sus diferentes dimensiones (Saldarriaga Ríos, 2013).

b. Estructura Organizacional

Se puede definir a la estructura organizacional como el resultado de la racionalidad aplicada a la actividad social humana que se realiza dentro de una organización.

Este proceso de racionalidad de los procesos organizacionales, se efectúa en base a dos postulados de base: por un lado, tenemos el concepto de diferenciación, que hace referencia a la agrupación de las tareas en base a la especialización; por otro lado, tenemos el concepto de integración, que hace referencia a la necesidad de interacción y complementariedad de los subsistemas que se crean como consecuencia de la diferenciación y logrando así un funcionamiento orgánico. (Lawrence y Lorsch, 1973).

En base a estos principios básicos de estructura organizacional, se han desarrollado distintos modelos organizacionales teóricos, siendo uno de los más representativo el plasmado en la teoría organizacional de Mintzberg. Bajo este enfoque es posible detectar una estructura básica de acuerdo a las relaciones entre los componentes que caracterizan a la organización en base a los sistemas de flujos y las interrelaciones entre los mismos. Se destaca además, que estos flujos e interrelaciones no son de forma lineal sino son de carácter biunívoco.

Todo sistema organizacional plantea la necesidad de equilibrio entre los distintos componentes de su estructura, pero es de esperar que como consecuencia de los procesos de cambio y adaptación organizacional se reconfiguren las relaciones entre cada uno de los componentes. (principio de configuración).

Mintzberg afirma que, si bien no existe un modelo ideal de organización, se observan distintas alternativas que difieren según las circunstancias propias de la organización (teoría de la contingencia).

Del Gráfico 1 pueden identificarse las siguientes partes básicas o sistemas que conforman cualquier organización (Mintzberg, 1991):

- Núcleo de operaciones

Es la base de la organización, y es donde se encuentran los operarios que realizan el trabajo básico de transformación de los insumos en productos o servicios que la empresa coloca en la sociedad.

Se pueden identificar cuatro funciones principales: Asegurar los insumos para la producción, transformar los insumos en producto, distribución de la producción y proveer apoyo a las funciones de entrada, transformación y producción.

Este núcleo operativo es el corazón de la organización, es la parte que produce y la mantiene viva.

- **Ápice Estratégico**

Extremo superior de la organización, en el mismo se encuentran las personas encargadas de la responsabilidad gerencial de la organización: el director, los gerentes de alto nivel y todos aquellos que dan apoyo directo a los mismos.

Esta parte de la organización está encargada de asegurar que la organización cumpla con su misión de forma efectiva, para lo cual deben desarrollar las funciones como de asignación de recursos, resolver conflictos de intereses, controlar el desempeño de los empleados (motivarlos y recompensarlos), administrar las relaciones de la organización con el entorno e implementar estrategias en base al diagnóstico del ambiente competitivo.

- **Línea Media**

Conformada por la cadena de los altos gerentes hasta los supervisores, actúan como capataces y van desde la cumbre estratégica hasta el núcleo operativo. Generalmente el mismo se desarrolla a medida que la organización crece y aumenta la necesidad de supervisión directa.

- **Tecno-estructura**

A medida que la organización desarrolla su vida productiva, puede requerir una mayor estandarización o normalización para coordinar su trabajo, recurriendo así a las asesorías o *staff* (grupo de personas que se encuentran por fuera de las líneas jerárquicas). Si bien están fuera de las operaciones, se encargan de diseñar, planear, cambiar y entrenar al personal de operaciones.

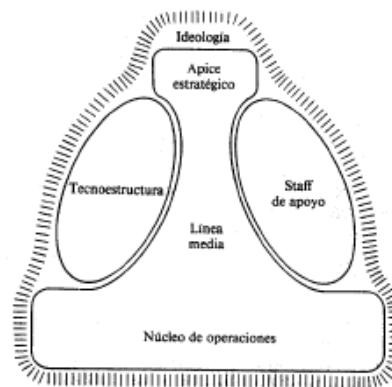
La tecno-estructura desarrollan básicamente funciones como: colaborar con la adaptación al medio, control de gestión, estudio de trabajo, planificación y control, capacitación y estandarización procesos (generación de normas).

- Staff de apoyo

Son unidades de la organización que se especializan en brindar servicios indirectos a toda la organización, encontrándose fuera de la corriente organizacional. Pueden realizar trabajos como: asesorías, liquidación de haberes, central telefónica, limpieza, seguridad, etc.

Por último, se puede mencionar a la cultura organizacional, es decir la ideología dominante, donde se incluyen las creencias y tradiciones que distinguen a la organización y le confieren una personalidad al esqueleto de su estructura.

Gráfico 1 - Partes y Sistemas de la organización



Fuente: Mintzberg, 1991.

c. Procesos y Lenguajes Administrativos

El conjunto de actividades que se realizan en una organización a los fines de obtener un producto que crea un valor intrínseco para su usuario o cliente (interno o externo), se lo puede definir como un proceso (Pérez Fernández de Velazco, 2007).

El objetivo de definir y formalizar procesos en una organización es eficientizar las actividades que se desarrollan en las mismas a través de la estandarización de dichas actividades; por otro lado, permite internalizar los conocimientos de los trabajadores, sobre todo pensando en aquellos trabajos donde el saber artesanal es más significativo en el resultado final del proceso.

Las formalizaciones de las actividades organizacionales se llevan a cabo a través del lenguaje administrativo, autores como Pavio y Begg (1981) conceptualizan al lenguaje como un sistema de comunicación biológico especializado en la transmisión de información significativa e intra-individualmente a través de signos lingüísticos.

Según la Teoría del lenguaje de Vygotsky, este propone que, desde el punto de vista de la comunicación, el significado de cada palabra es una generalización o un concepto que está vinculado a actos del pensamiento, pudiéndose inferir que dicho significado es el resultado de un fenómeno inherente al pensamiento. (Vygotsky, 1987).

Es a través del lenguaje que se permite la codificación y decodificación de significados, a la vez constituye una herramienta de reconstrucción del pensamiento; por tal motivo se afirma que el significado no es estático o universal, sino cambiante y dinámico

A partir de estas definiciones de lenguaje, se puede conceptualizar al lenguaje administrativo como el sistema de comunicación que utilizan las organizaciones para transmisión de información que se va a ver plasmado en los distintos Manuales de Procedimientos Administrativos y Departamentales.

En el significado de dicho lenguaje reside el pensamiento de la organización sobre la conceptualización del sujeto que opera dicho lenguaje. Es posible argumentar que dependiendo del tipo de sujeto que conceptualiza cada organización, este se va a ver reflejado en los lenguajes administrativos que moldean los distintos procesos organizacionales, a la vez que irán definiendo el tipo de relación entre la organización y los distintos sujetos con los que interactúa.

d. Tipos de Lenguajes Administrativos

Del relevamiento bibliográfico en relación a los tipos de lenguajes que pueden encontrarse en una organización, en el equipo de investigación hemos identificado y clasificado los siguientes lenguajes administrativos:

- Lenguajes Industriales: Se refieren a las especificaciones de productos, secuencias operacionales científico tecnológicas. Se incluyen lenguajes Industriales automatizados.
- Lenguajes de planificación industrial: Se incluye a la programación de operaciones, control de calidad (humano y metrológico), procedimientos administrativos de administración del tiempo y de los recursos, diseño de secuencias operacionales, producción de información y análisis de reportes.
- Lenguajes de Procedimientos en Industrias de Servicios: Secuencias de trabajo que contemplan las operaciones humanas, secuencias predeterminadas, grados de libertad, métricas para orientar y medir desempeño del operador.
- Lenguajes de Administración por Objetivos, Metodologías Ágiles, Administración de Proyectos: Lenguajes para tareas no rutinarias, tareas nuevas.
- Lenguajes generales de procedimientos éticos en administración: Construye un sujeto ideal que debe respetar determinados lineamientos en tanto prescripciones o prohibiciones.
- Lenguajes Administrativos de Diseño de Procedimientos Administrativos: Pretenden ser lenguajes que se utilizan para producir otros lenguajes administrativos.
- Lenguajes de Planificación, de Construcción de Tableros de Control: Cómo definir Estructuras Organizacionales.
- Lenguajes administrativos que operan como Manuales de Procedimientos generales de administración en una organización.
- Lenguajes sistematizados en sistemas operativos computacionales: En este caso existe un acople entre un sistema informático y el sistema administrativo. Lo consideramos lenguaje administrativo porque no es un simple soporte de operaciones administrativas, sino que en muchos casos le da forma al lenguaje administrativo mediante una interfaz compleja.

- Lenguajes administrativos de control gerencial: Utiliza diferentes indicadores y realiza diferentes comparaciones inter-área, inter-corporativa (financieras o no financieras, traducción a variables financieras).
- Lenguajes de Gestión Integral: Si bien puede solaparse con otros lenguajes, se los distingue por su afán totalizador, ya que se proponen como lenguajes que integran el conjunto de dimensiones de una organización: estrategia, estructura, procedimientos, recursos humanos, finanzas, marketing, producción.
- Lenguajes de normalización de procesos y productos: Son lenguajes administrativos en la medida en que son la base de otros procedimientos administrativos y constituyen un lenguaje de interconexión del sistema organizacional con otras organizaciones.
- Lenguajes de estandarización, gestión de los recursos humanos, incluyendo el conjunto de incentivos: En estos lenguajes es donde se construye de manera explícita el sujeto objetivado en el lenguaje. Incluyen el conjunto de políticas de recursos humanos de las organizaciones.
- Lenguajes de participación cognitiva del factor humano en procesos organizacionales: Podemos incluir círculos de calidad y de mejora continua, gestión por equipos de trabajo, y diferentes lenguajes de aprendizaje organizacional.
- Lenguajes administrativos de creación de estrategia: Incluyen los procedimientos de prospectiva, de generación de estrategia por niveles organizacionales, de análisis de posiciones competitivas.
- Lenguajes administrativos que gestionan lenguajes digitales automáticos de tomas de decisiones.

e. Vinculación sujeto, lenguaje administrativo de los procesos y Estructura Organizacional

En base de lo desarrollado anteriormente, se puede argumentar que el concepto de sujeto presente en cada organización se va ver reflejado en los lenguajes

administrativos que moldean los distintos procesos organizacionales (como manifestación del pensamiento organizacional).

Si aplicamos una mirada transversal desde los procesos organizacionales a la relación antes descrita, es posible lograr la caracterización del sujeto actuante en los procesos implicados en cada uno de los sistemas organizacionales. De esta forma se van a ir perfilando los distintos tipos de relación que pueden encontrarse entre la organización y los distintos sujetos con los que interactúa.

Un aspecto adicional, lo constituye la articulación del lenguaje administrativo formalmente diseñado (Simon, 1984; Mintzberg, 1993) con el nivel subjetivo, considerado éste en su faz individual y en su faz social. Es decir cómo se articula el sujeto teóricamente definidos por la organización y el sujeto real, en donde se pueden presentar dos modalidades básicas de construcción de enunciados formales diferenciales en el diseño de lenguajes administrativos en su vínculo con lo subjetivo: a) Enunciados lingüísticos formales que se construyen como lenguajes diseñados sin sujeto, en un nivel puramente formal y operacional del lenguaje tecnológico o administrativo, lo que supone un problema fuera de su campo enunciativo la integración de la variable subjetiva, b) Enunciados lingüísticos que construyen un sujeto operador ideal formalmente definido por el lenguaje administrativo. Bajo este enfoque ambas modalidades prescinden del sujeto real, singular y concreto operador de secuencias de trabajo en el nivel organizacional (San Emeterio, 2013).

Por otro lado, encontrar enfoques teóricos diferentes, en donde el sujeto objeto del lenguaje administrativo opera de manera plena, actual y articulada con el lenguaje administrativo:

- a) El nivel estratégico que contempla el sistema directivo y emprendedor, donde se produce la articulación dinámica con el medio (Mintzberg, 1993).
- b) Los sujetos que adaptan o diseñan lenguajes administrativos en organizaciones singulares, es decir, lo que Mintzberg (1993) conceptualiza como el nivel de la tecnoestructura.

- c) El sistema social que opera de manera efectiva el lenguaje administrativo formalmente diseñado, lo que necesariamente supone la apropiación subjetiva y colectiva de dicho lenguaje, mediante la traducción operativa de dicho lenguaje formal al sistema organizacional empírico y situado.

La articulación entre lenguaje administrativo formal y la práctica organizacional se opera mediante complejos procesos de interpretación, ajuste, innovación, afirmación y negación del lenguaje administrativo prescripto. Como resultado se observa que el sistema social se acopla ergonómicamente con el lenguaje administrativo de modo dialéctico y eventualmente contradictorio con la prescripción administrativa en función de su propia lógica e intereses (Dejours, 1998).

Por último, es de destacar que más allá de la forma de acople del lenguaje administrativo, procesos y el sujeto que lo operativiza, existe un pensamiento organizacional sobre el sujeto que definirá en última instancia los distintos tipos de relaciones organización/sujeto.

IV. Conclusiones

Partiendo de la clasificación de los distintos lenguajes administrativos es posible agrupar y vincularlos con los componentes del modelo organizacional de Mintzberg.

De esta relación Lenguaje Administrativo/Componente organizacional, se puede inferir las particularidades del sujeto implícito que pivotea tanto sobre el componente organizacional del cual forma parte como del lenguaje administrativo que define los procesos sobre los cuales interviene.

A los distintos componentes organizacionales, se ha añadido como categoría al Sistema de Información, con motivo de su importancia en la construcción de la organización y a la definición de sus procesos, donde resulta útil analizar por separado sus propios lenguajes administrativos.

Tabla 1 – Vinculación Componentes Organizacionales y Lenguajes Administrativos

Componentes Organizacionales	Lenguajes Administrativos
Apice Estratégico	Lenguaje de Control Integral Lenguaje de creación de estrategia
Línea Media	Lenguaje Administrativo de Control Gerencial
Núcleo de operaciones	Lenguajes Industriales (incluye automatismos) Lenguajes prestación de servicios Lenguajes según organizacional (estructura por proyecto, matricial y de equipos de trabajo entre otras)
Staff de apoyo	Lenguajes vinculados al Control Interno (Procedimientos éticos). Lenguaje de Gestión de Recursos Humanos
Tecnoestructura	Lenguajes de diseño de Procedimientos Administrativos Lenguajes de Planificación Industrial Lenguaje para el armado de Manuales Departamentales
Sistema de Información	Lenguajes sistematizado en los Sistemas Operativos Lenguajes administrativos que gestionan lenguajes digitales de toma de decisiones

Fuente: Elaboración propia

De esta vinculación entre los lenguajes y los componentes organizacionales está implícita la definición de sujeto subyacente en el mismo, esta definición de sujeto va a estar muy vinculada a la cultura organizacional, es decir la ideología dominante, donde se incluyen las creencias y tradiciones que distinguen a la organización y le confieren una personalidad al esqueleto de su estructura. (Stassi, 2017)

Por tal motivo no se puede desarticular y tratar en forma aislada a la definición de sujeto sin entender la cultura e ideología de la organización que se esté estudiando, la cual se verá muy influenciada de acuerdo a la naturaleza del sector productivo en donde se encuentre la empresa, su historia y su estructura organizacional.

Incluso dentro de una misma organización es de esperar que la definición del sujeto administrativo varíe según el componente organizacional que se vea afectado por dicho lenguaje. Es decir, no hay una sola conceptualización de sujeto unívoca en la organización sino múltiples definiciones en función del componente de la estructura organizacional que se analice.

De la clasificación realizada en el apartado anterior con respecto a vinculación de los componentes de la estructura organizacional y el tipo de lenguaje administrativo aplicado a los mismos, es posible inferir en forma teórica las características del sujeto administrativo a quien se dirige el lenguaje.

Tabla 2 – Vinculación Componentes Organizacionales, Lenguajes Administrativos y sujeto

Componentes Organizacionales	Lenguajes Administrativos	Características del sujeto administrativo a quien se dirige el lenguaje
Apice Estratégico	Lenguaje de Control Integral Lenguaje de creación de estrategia	Capacidad de planificación y gestión Estratégica
Línea Media	Lenguaje Administrativo de Control Gerencial	Capacidad de control y Gestión (orientación al cumplimiento de los objetivos)
Núcleo de operaciones	Lenguajes Industriales (incluye automatismos) Lenguajes prestación de servicios Lenguajes de diseño organizacional (estructura por proyecto, matricial y de equipos de trabajo entre otras)	Cumplimiento de Estándares, adaptabilidad a la modalidad de trabajo según la estructura organizacional
Staff de apoyo	Lenguajes vinculados al Control Interno (Procedimientos éticos) Lenguaje de Gestión de Recursos Humanos	Capacidad de cumplimiento de lo normado
Tecnoestructura	Lenguajes de diseño de Procedimientos Administrativos Lenguajes de Planificación Industrial Lenguaje para el armado de Manuales Departamentales	Cumplimiento de procedimientos (mejores prácticas administrativas), planificación táctica de operaciones, capacidad de flexibilidad del quehacer organizacional
Sistema de Información	Lenguajes sistematizado en los Sistemas Operativos Lenguajes administrativos que gestionan lenguajes digitales de toma de decisiones	Adaptabilidad a las necesidades de los usuarios

Fuente: Elaboración propia

En base a las características del sujeto que actúa en cada nivel o componente organizacional, es posible a priori vincular el mismo con las distintas conceptualizaciones de sujeto identificadas en la Administración (hombre-cosa, hombre-económico hasta el sujeto humano multiforme y polivalente).

De la Tabla 2 se obtienen las siguientes conclusiones con relación al tipo de sujeto administrativo:

Hombre-cosa: Esta visión más primaria e instrumental del ser humano, puede llegar a observarse más en el núcleo operativo. A priori se puede inferir que en función de la estructura organizacional más flexibles es posible ver una visión del sujeto más integral en contraposición de estructuras organizacionales más fordistas.

Hombre-económico: Esta conceptualización del sujeto, si bien es más humanista, no deja de tener un fin instrumental ya que la gestión del ser humano se dirige a obtener los mejores resultados de su trabajo en beneficio de los objetivos de la organización. Es esperable encontrar este tipo de sujetos en los componentes de línea media, staff de apoyo, tecnoestructura y sistema de información.

Hombre polivalente: Esta visión de sujeto concuerda con los individuos que se encuentran operando principalmente en el ápice estratégico, su trabajo implica poner en práctica tanto conocimientos técnicos como habilidades propias del administrador, necesitando ser capaz de adaptarse y presentar alternativas de solución no convencionales para afrontar los desafíos que pueda imponer el entorno.

De la misma forma que Mintzberg plantea que dependiendo del peso relativo de cada componente organizacional, se pueden identificar distintas configuraciones básicas de organizaciones, y en base a estas inferir la prevalencia del sujeto administrativo que se conceptualiza en cada caso particular de estructura organizacional.

Hay que tener presente que esta primera aproximación a la definición de sujetos implícitos en los lenguajes administrativos de los procesos, no es un constructo rígido, sino que puede variar por múltiples factores propios de cada realidad organizacional.

Entre dichos factores se pueden mencionar básicamente: el sector donde pertenece la organización, la estructura organizacional/productiva y la cultura organizacional. No se debe obviar que la definición de una estructura organizacional y la conceptualización del sujeto que actúa en dicha estructura, se logra en base a una consistencia interna y externa.

Bajo este enfoque es posible detectar una estructura básica de acuerdo a las relaciones entre los componentes que caracterizarán a la organización en base a los sistemas de flujos y las interrelaciones entre los mismos. Se destaca, además, que estos flujos e interrelaciones no son de forma lineal sino son de carácter biunívoco.

Mintzberg enfatiza que, si bien no existe un modelo ideal de organización, se observan distintas alternativas que difieren según las circunstancias propias de la organización (teoría de la contingencia). (Mintzberg,1991)

Desde esta perspectiva teórica, se refuerza el concepto de cohesión dinámica entre los componentes de la estructura organizacional (integración), a la vez que se diferencian los componentes en base a los principios de especialización.

Como reflexión final, se puede inferir que el sujeto administrativo implícito en torno a una organización no es un sujeto único sino más bien contingente. Dicha definición de sujeto contingente, depende de la estructura organizacional de la cual forma parte, y de su ámbito de actuación definido en base a la diferenciación, destacándose que dicha diferenciación, si bien actúa como fuerza centrífuga, no termina haciendo que la organización desaparezca gracias al proceso de integración de dichos componentes que terminan configurando, junto con la cultura organizacional, las particularidades propias de cada organización y de los sujetos implícitos en la misma.

Referencias bibliográficas

Bedard, R. 1995. "Los fundamentos filosóficos del Management". Tesis no publicada del Doctorado en Administración, HEC de Montreal, Montreal, Canadá.

Bedard, R. 2003. "Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas: el rombo y las cuatro dimensiones filosóficas". *Administer*, 3, 68 -88.

Chanlat, A., Echeverri, R., Dávila, C. y Zapata, A. 1998. "En busca de una Administración para América Latina: experiencias y desafíos". Cali, Colombia: Universidad del Valle.

Chiavenato, I. 2002. "Gestión del Talento Humano". México: McGraw- Hill.

Dejours, Christophe 1998. "El factor humano". PIETTE/CONICET. Buenos Aires.

Klisberg, B., 1995. "El pensamiento organizativo: de los dogmas al nuevo paradigma gerencial". Buenos Aires, Argentina: Tesis.

Lawrence, P. y Lorsh, J., 1973. "Desarrollo de Organizaciones: Diagnostico y acción". Bogota: Fondo Educativo Interamericano.

Mayo, E. 1977. "Problemas sociales de una civilización Industrial". Buenos Aires: Nueva Visión.

- Mintzberg, H. 1993. "La estructuración de las organizaciones". Ediciones Ariel. Barcelona.
- Mintzberg H., 1991. "Diseño de organizaciones eficientes". Editorial el Ateneo, Argentina.
- Pavio, A. y Begg, I. 1981. "Psychology of language". New Jersey: Prentice-Hall
- Perez Fernandez de Velasco, J. 2007. "Gestión por Procesos". Editorial ESIC
- Saldarriaga Rios, J. G., 2013. "La concepción del sujeto en la Administración: Una mirada desde la concepción humana". El Ágora U.S.B., 14(1), 223-237. Retrieved July 09, 2020, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-80312014000100011&lng=en&tlng=es.
- Sanabria, M. 2007. ¿Una Epistemología de la Administración? En ASCOLFA y Universidad del Cauca, Memorias Encuentro Nacional de Investigación y Docencia "Epistemología, Investigación y Educación en las Ciencias Administrativas" (347-357). Cali, Colombia: Torre Blanca.
- San Emeterio, César 2013. "Automatismos corporales y automatismos tecnológicos en el marco del debate por el futuro del trabajo humano". Actas del 11º Congreso Nacional de Estudios del trabajo. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Simon, H. 1984. El comportamiento administrativo. Buenos Aires: Aguilar.
- Stassi, H. M. 2017. "Características de los procesos de virtualización y su impacto en las estructuras de las organizaciones". Documentos De Trabajo De Investigación De La Facultad De Ciencias Económicas (DTI-FCE), (1), 1-27. Recuperado a partir de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/DTI/article/view/16838>.
- Torres, S y Mejía, H. (2006). "Una visión contemporánea del concepto de Administración: revisión del contexto colombiano". Cuadernos de Administración. 19(32) Universidad Javeriana. 111 – 133.
- Vygotsky, L. 1987. "Lenguaje y pensamiento". Buenos Aires: La Pleyade.
- Weber, M., 1961. "El hombre organización". México: Fondo de Cultura Económica.