

Características del tiempo en la organización

Área de investigación: Teorías de la administración y de la organización

Claudio Andrés Mera Ruiz
Universidad Nacional de Colombia
Colombia
Claudio.mera1@gmail.com

XVI CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Clavio A. Mera Ruiz - Profesor Investigador - Fotografía: Andrés López Ochoa

Características del tiempo en la organización

Resumen

Esta ponencia se propone mostrar un modelo de tiempo para la organización y cómo éste encaja en otros modelos de organización más generales. Éste modelo presenta las características encontradas por diversos autores en el tiempo de la organización, y se relacionan buscando una mejor comprensión de esta dimensión de la organización al mostrar que el tiempo es mucho más que aquello medido a través del reloj. Se realiza un recorrido por los diferentes conceptos, de lo general a lo particular, partiendo desde el tiempo de la sociedad, pasando por las características propias del tiempo organizacional, para señalar por último características del tiempo individual en la organización. La ponencia muestra cómo este modelo encaja en otros de mayor nivel de síntesis, y presenta algunas conclusiones así como caminos fértiles de investigación.

Palabras clave: teoría de la organización, tiempo organizacional, modelo organizacional



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA

Copyright © 2011. Todos los derechos reservados. Fotografía: Andrés López Ochoa

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Características del tiempo en la organización

Introducción

Esta ponencia es la presentación del modelo de la dimensión temporal de la organización, luego de la exploración realizada durante los estudios de maestría de administración en la Universidad Nacional de Colombia (Mera Ruiz, 2008), con algunos avances hechos desde entonces.

La presentación de los conceptos se ha resumido tanto como es posible para ajustarlo al formato de ponencia, saltando prácticamente a las conclusiones pero conservando los conceptos más relevantes.

Este modelo es presentado como una pequeña contribución a la comprensión de la organización, desde una perspectiva administrativa, tomando apoyo de diversas disciplinas que pueden ser consideradas dentro de la teoría de la organización, como la psicología y la sociología.

Características del tiempo

El tiempo se ha venido estudiando desde diferentes perspectivas a lo largo de la historia (Fagg, 2003), cada una de las disciplinas que ha aportado también ha indicado una mirada diferente del tiempo, situación que no es extraña si se consideran dos elementos: la ubicuidad del tiempo y la separación de las diferentes áreas de la academia (Elias, 2010).

La tradición científica de occidente ha venido separando los diferentes cuerpos de conocimientos, un proceso de análisis del universo que ha tenido dos consecuencias centrales: sucesivos descubrimientos de los detalles que componen los objetos de estudio y la creciente dificultad para establecer puentes de comunicación que revelen las tendencias de comportamiento generales. Un diálogo que se ha hecho cada vez más necesario para entender los escenarios de interacción humana (Kauffman, 1993) (Le Moigne, 1997) (Morin, 1988) (Múnera, 2007) (Sanabria, 2002).

La presencia del tiempo en todos los aspectos de la vida invita a una mirada interdisciplinar de este concepto (Fraser, 1975). El modelo que se presenta aquí busca una perspectiva comprensiva dentro de la teoría de la organización sin dejar de lado algunos aportes esenciales de otras disciplinas.

La física es un lugar de visita obligada dentro de este campo de estudio, no solo como paradigma insigne de la ciencia occidental, además como la primera aproximación científica a la esencia del tiempo. Para no ir demasiado lejos en la exploración de la física puede tenerse como punto de partida a Albert Einstein, quien define la relación estrecha existente entre perspectiva de observación, espacio y tiempo; el universo ya no tendrá las tres dimensiones usadas por Newton (alto, ancho y profundo) será un escenario de cuatro dimensiones, el tiempo como la cuarta, y se hablará siempre de espacio-tiempo (Hawking, 1995) o si se quiere de la existencia siempre condicionada a un aquí y ahora.

Lo anterior refuerza la ubicuidad del tiempo, sin embargo el tiempo tiene otra característica atada a una dimensión adicional al universo humano. La noósfera si se quiere, o la parte de la realidad

que es conceptual está también presente en toda la existencia humana, el tiempo también tiene su reflejo allí es aquel que usamos para interactuar con otros humanos (Fraser, 1975) (Elias, 2010).

Dado lo anterior, el tiempo debe considerarse como un fenómeno que se ha entendido de maneras diferentes a través de la historia, muchos de los conceptos se han venido acumulando y sintetizando por las sociedades hasta su estado actual (Elias, 2010).

Modelo del tiempo en la organización

La organización, entendida como la unidad social que persigue un objetivo conocido, es un escenario de interacción humana que genera sus propias condiciones locales de existencia las cuales serán mostradas en la dimensión temporal. El modelo explica la temporalidad de la organización considerando otros dos niveles de estudio que la afectan, la sociedad y el individuo, se entiende que cada nivel exhibe sus propias características a la vez que se ven influenciados por los demás. La representación¹ de dichas características en la Ilustración 1.

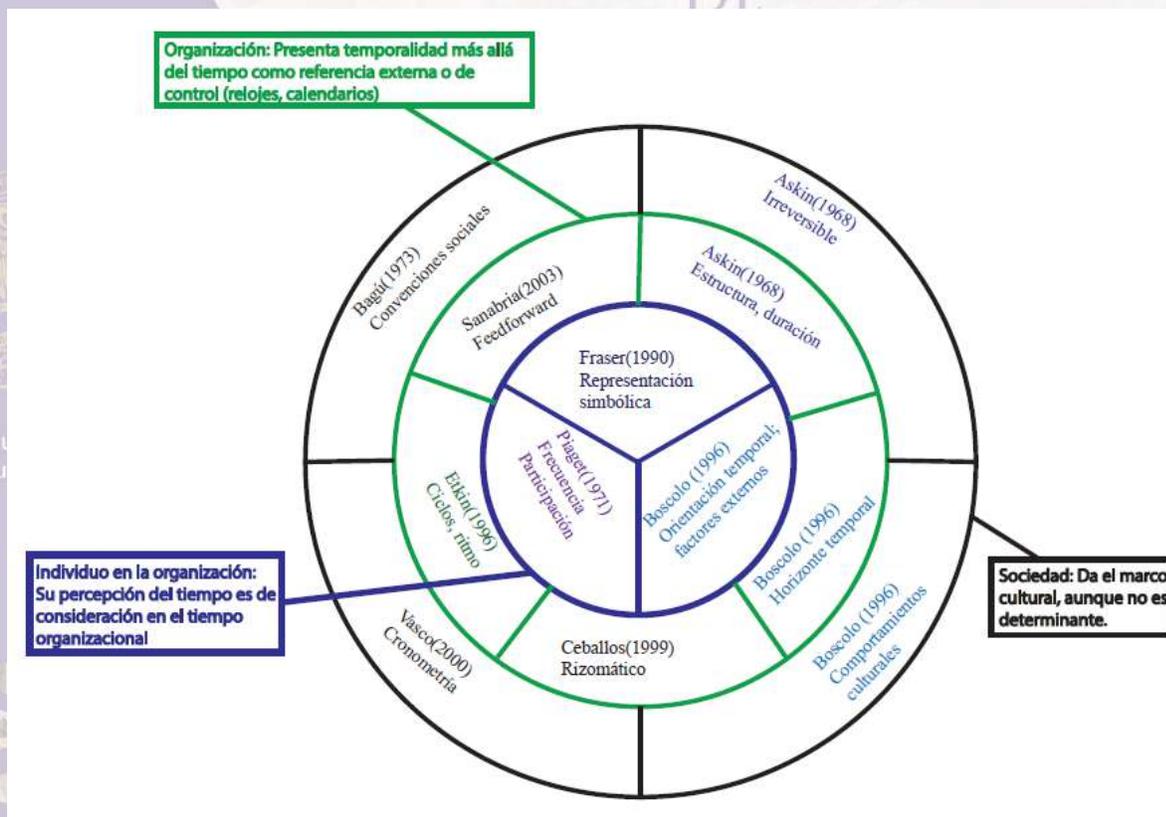


Ilustración 1: Características del tiempo organizacional

La sociedad es la unidad social que da marco a las organizaciones (Mayntz, 1977), en el caso del tiempo ofrece un acuerdo de poderosa presencia en muchos aspectos de la vida en común, lo que puede denominarse cronometría (Vasco, 2000). Lo que representan los relojes y calendarios no es otra cosa que una cronometría, un acuerdo de numeración sobre esa dimensión de la existencia

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacion@fca.unam.mx

Teléfono: Montoya, 2002)

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax: 52 (55) 5616.03.08

¹ Basado en la técnica de modelo recursivo usada en múltiples trabajos. (Etkin & Schvarstein, 1995) (Montoya & Montoya, 2002)

que percibimos indirectamente (Fagg, 2003) (Vasco, 2000). Dichos acuerdos parecen ahora tan básicos y necesarios que es fácil olvidar lo recientes que son: el reloj se viene usando apenas desde el mediados del siglo XIX y el calendario actual desde principios del siglo XVII (Fagg, 2003) (Elias, 2010).

Otra característica del concepto del tiempo a nivel de la sociedad es que es irreversible, en dos sentidos: en el desarrollo propio del concepto, en tanto que ya no podremos regresar a estadios anteriores de la concepción del tiempo (Elias, 2010); y por otro lado en tanto al desarrollo de los eventos (Askin, 1968) o cómo es más conocido ahora este fenómeno “la flecha del tiempo” (Prigogine, 1997).

En el nivel social es también importante considerar las convenciones sociales (Bagú, 1973) y los comportamientos culturalmente aceptados alrededor del tiempo (Boscolo & Bertrando, 1996). Cada cultura tiene su manera de entender y aceptar ideas como “puntualidad”, “adecuada antelación”, “largo plazo” que afectan a las organizaciones. Los cuales se hacen más precisos con el transcurrir de los eventos (Elias, 2010).

Las organizaciones también exhiben sus propias características de la dimensión temporal, y aunque se verá afectada por las características mencionadas a nivel social y las que se referirán a nivel individual, estas influencias no serán determinantes (Askin, 1968).

El rasgo de feedforward es uno de los más característicos para las organizaciones. La toma de decisiones en el presente de acuerdo a las expectativas (Sanabria, 2003), en muchas ocasiones construidas sobre una proyección racional, es un reflejo claro de la naturaleza de las organizaciones como medios, instrumentos usados para alcanzar objetivos (Múnera, 2007).

Las cualidades temporales de las organizaciones deberán ser cuantificadas con medidas y límites diferentes en cada caso como en la duración de sus diferentes ciclos (de planeación, producción, vinculación, entrenamiento, cartera, entre otros) y la velocidad de sus ritmos (Etkin & Schvarstein, 1995).

Otra característica que cambiará, en este caso por la rama de actividad principalmente, es el horizonte temporal, es decir la duración que está dispuesta a prever y planear la organización (Boscolo & Bertrando, 1996).

La característica rizomática del tiempo organizacional se mencionó hace algunos párrafos, hace referencia a su posición de intermediario entre el tiempo de los individuos y el de las sociedades (Ceballos, 1999), lo cual generará tensiones entre los diferentes niveles que se resolverán de diferentes maneras según cada situación (Mera, 2007).

Otro nivel de estudio importante para entender las organizaciones es el individual, la actuación de cada persona también es un factor a tomar en cuenta al momento de explicar la organización. En el caso del tiempo vemos tres autores principales y varios elementos a considerar.

Las ideas de frecuencia percibida y participación son factores internos que afectan la estimación de la duración de un evento, en este caso comparado con la medida del reloj. A mayor frecuencia percibida y más intensa participación la estimación de la duración es menor (Piaget, 1971); por ejemplo una conferencia, para quien asiste a ella y considera que no pasa nada, está percibiendo

una frecuencia baja y estimará que demoró más minutos que los medidos por reloj, si aprecia la conferencia como interesante percibirá más eventos y por tanto una mayor frecuencia, su estimación es aún menor, si por otro lado el sujeto es quien hace la conferencia su estimación es todavía menor.

La definición anterior introduce un elemento importante, al usar las ideas de “estimación” y “percepción” se implica el rol que juegan las representaciones del individuo en la realidad social. Esas construcciones simbólicas son también parte de la realidad y deben ser tomadas en cuenta para entender mejor el tiempo (Elias, 2010) (Fraser, 1975).

Una porción de la manera como entendemos el mundo es hacia cuándo miramos preferentemente, eso es la orientación temporal. Las personas se concentran más en el presente, el pasado o el futuro en cada caso, aunque se han encontrado tendencias según la edad pueden aplicarse cuestionarios para identificar la orientación temporal de cada persona (Boscolo & Bertrando, 1996).

Modelos de organización

Modelo desde la teoría de contingencias

Este modelo fue presentado en 1973, fue uno de los primeros en ofrecer una mirada descriptiva y explícita de la organización a través del pensamiento sistémico. Una de las principales críticas desde este trabajo a las miradas anteriores era dejar de lado las partes no directamente medible. (Kast & Rosenzweig, 1981)

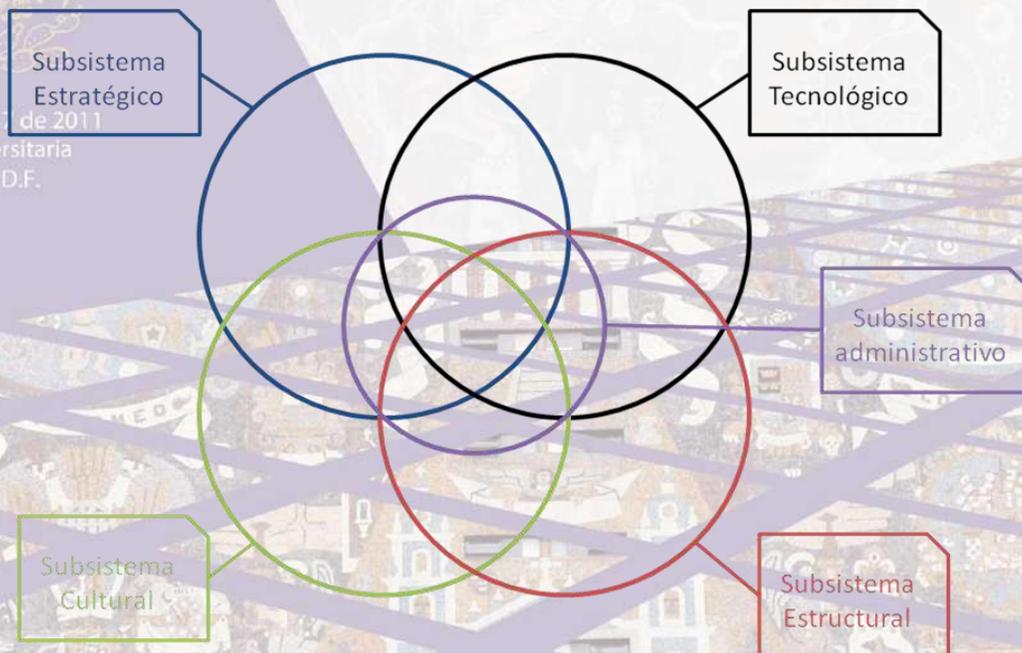


Ilustración 2: Modelo Sistémico Organizacional²

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfono² Adaptado de (Kast & Rosenzweig, 1981)

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

La Ilustración 2 presenta un modelo organizacional con una metodología de pensamiento sistémico, que muestra la organización compuesta por 5 subsistemas e interacción con el ambiente a través de entradas, salidas y retroalimentación que en este caso se han omitido. Los subsistemas tienen papeles dentro de la organización en una mirada teleológica. Uno de estos es el subsistema estratégico o de valores y objetivos³ el cual establece los objetivos de largo plazo y las políticas y valores para alcanzarlos. En color azul en la Ilustración 2 el subsistema tecnológico, el cual los autores consideran es el que ha recibido más atención por parte de la teoría y práctica administrativa, comprende los conocimientos y habilidades técnicas necesarias para desarrollar las actividades necesarias para el funcionamiento de la organización, están incluidas aquellas necesarias tanto para la producción y la gestión. En verde el subsistema cultural o psicosocial, que representa la motivación, el clima organizacional, los mitos y leyendas, los comportamientos aceptados, y muchos otros elementos en su mayoría tácitos en las organizaciones. De color rojo se representa otro de los puntos de gran atención por parte de la teoría administrativa, el subsistema estructural que explica las relaciones de poder, responsabilidad y normas, especialmente las explícitas. En el centro de color morado esta el subsistema administrativo, que coordina las relaciones solapadas entre los demás subsistemas. (Kast & Rosenzweig, 1981) (Morgan, 1997)

El apartado sobre las características del tiempo señala su presencia transversal en todo nivel de existencia, lo que no quiere decir que sea el mismo en todo caso, una característica evidente en este modelo. Cada uno de los subsistemas toca los diferentes niveles de estudio presentados en el modelo de la Ilustración 1 así como debería indicar las características temporales de cada uno de ellos. Cada uno de los subsistemas tendrá horizontes temporales y velocidades diferentes, por ejemplo el subsistema estratégico deberá tener un horizonte más amplio que el técnico en el nivel organizacional. La manera de relacionar un modelo con otro podría ser integrar elementos del modelo temporal en cada uno de los subsistemas, como se muestra en la Ilustración 3.

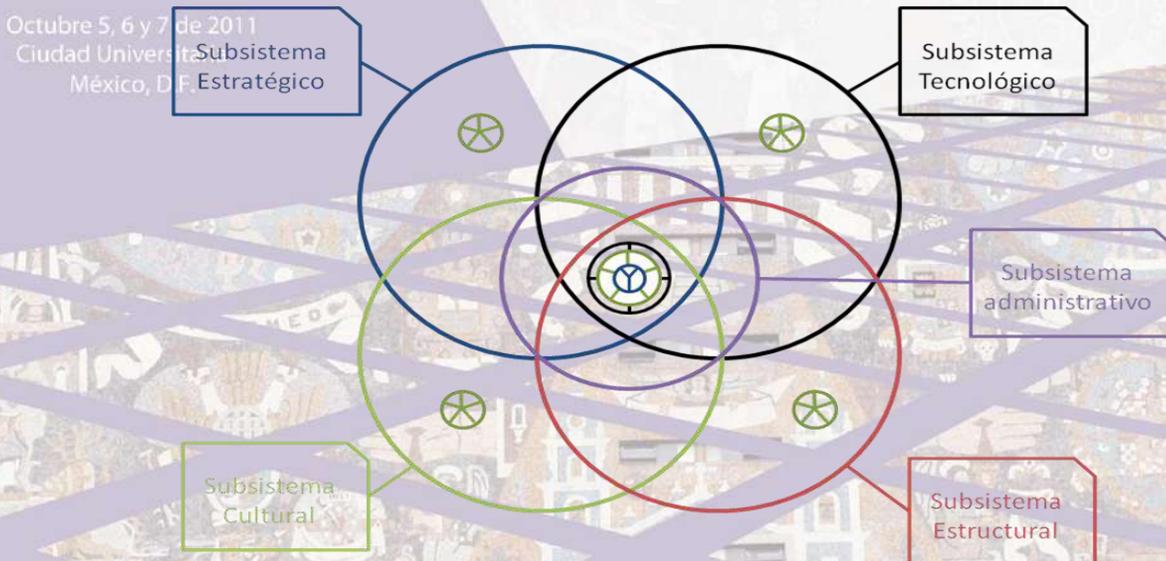


Ilustración 3: Integración de modelos

<http://congreso.investigacion.fca.unam.mx>

informacion@congreso.fca.unam.mx

Teléfono: 3 Durante la descripción del modelo se mencionan algunas de las traducciones alternas usadas por otros autores, en tanto han tenido mayor difusión en algunos ámbitos.

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax: 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

ANEECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

En la Ilustración 3 se representa la posible interacción entre los modelos. Los círculos verdes en cada uno de los subsistemas representan los factores de la dimensión temporal propios de la organización a tomar en cuenta. En el subsistema administrativo se considera que deben atenderse todos los niveles de estudio.

El subsistema estratégico se hace de tanta información como le sea posible para el establecimiento de los objetivos generales, y en diferentes trabajos de dirección estratégica se pueden encontrar referencias tangenciales a las características de la dimensión temporal como ritmo (Eisenhardt & Brown, 1987) (Kaplan & Norton, 1996), desde la planificación estratégica está presente el horizonte temporal como una restricción las posibilidades de acción. El modelo de Kast & Rosenzweig, así como las obras sobre planeación mencionadas, dejan los aspectos temporales a la intuición de los administradores o consideran solo uno de los mencionados.

Dentro del subsistema cultural se consideran los comportamientos socialmente aceptados, dentro de la organización y por parte de la cultura de referencia; sin embargo tener el cuenta de manera separada los comportamientos alrededor del tiempo es un buen indicador del comportamiento generalizado (Elias, 2010). En la parte de la flexibilidad de la cultura también es importante considerar el horizonte, como indicador general, y los ciclos y ritmos de un área en particular como indicador local.

El subsistema técnico por su parte debe tomar en cuenta la percepción de sujeto, su propia perspectiva futura es vital para un desempeño acorde de las actividades técnicas (Imai, 1989) (Kaplan & Norton, 1996), además de la implícita importancia de los ritmos, horizontes y estructura de cada disciplina técnica.

La parte más explícita en las relaciones, el subsistema estructural, presenta las relaciones entre actividades, normas y responsabilidades necesarias para lograr un adecuado trabajo conjunto de las personas. La diferencia entre los variados ritmos de la organización, así como de sus diferentes horizontes temporales, se hace más palpable en este caso.

México, D.F.

La integración de los demás subsistemas está a cargo del administrativo, es el subsistema más importante en la planeación, diseño y control de la organización (Kast & Rosenzweig, 1981). En la constante integración de los subsistemas toma en cuenta los diferentes niveles de análisis y características temporales en cada uno de ellos, esto implica tomar en cuenta tantos elementos informativos como sea posible.

Comentarios finales

El modelo propuesto aquí busca comprender una dimensión de la organización que se ha tratado de manera dislocada en diferentes ámbitos. La temporalidad es una realidad que va más allá de su medición a través del reloj, debe considerar las perspectivas subjetivas de los individuos, así como los conceptos construidos por la sociedad en el transcurrir de la historia.

Este modelo no pretende corregir modelos anteriores de la teoría administrativa, o aquellos provenientes de otras disciplinas, el objetivo es ampliar la comprensión de la organización y complementar las miradas ya existentes.

<http://informacongreso@fca.unam.mx>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Este modelo, considerado como una pequeña contribución, debe entenderse con sus limitaciones. Los conceptos involucrados aun requieren investigación de campo para su desarrollo a niveles directamente operativos. Ejemplos de posibles campos de investigación en ese sentido son los conceptos de ritmo, horizonte, o duración.

El ritmo de las organizaciones ha sido percibido de manera intuitiva por los administradores, y se entiende como parte importante de las decisiones de planeación y dirección (Eisenhardt & Brown, 1987) (Taylor, 1906). Los elementos que permiten identificar si un ritmo puede ser considerado como rápido o lento, como los ciclos productivos o de consumo, aun requieren observación empírica para identificar límites más concretos.

Los horizontes temporales de las organizaciones están afectados por el sector en el que se desenvuelven, no tendrá las mismas perspectivas una petrolera que una compañía de tecnología, sin embargo dentro de cada sector pueden encontrarse diferencias entre los lapsos que las organizaciones están dispuestas a ver hacia el futuro. Los elementos principales que cambian ese horizonte son aun tema fértil de investigación.

La duración de una organización, aunque es imaginada como inmortal en muchos casos, también es considerada dentro de las herramientas de gestión, razón para tener una especialidad en la gerencia de proyectos y las organizaciones temporales. La relación entre los procesos y organizaciones que se piensan como perennes y los imaginados con tiempo límite, presenta preguntas aun sin resolver.



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRATIVA E INFORMÁTICA

Copyright © 2011 by Universidad Nacional Autónoma de México. Todos los derechos reservados.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Bibliografía

- Askin, F. (1968). *El problema del tiempo: su interpretación filosófica*. Montevideo: Pueblos Unidos.
- Bagú, S. (1973). *Tiempo, realidad social y conocimiento*. Argentina: Alfaomega.
- Boscolo, L., & Bertrando, P. (1996). *Los tiempos del tiempo: una nueva perspectiva para la consulta y terapia sistémica*. Barcelona: Paidós.
- Ceballos, D. (1999). *Análisis del tiempo como variable en economía financiera*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Eisenhardt, K., & Brown, S. (1987). Determinación del ritmo en función del tiempo. *Harvard Business Review. Gestión de la incertidumbre*, 199-231.
- Elias, N. (2010). *Sobre el tiempo* (Tercera Edición ed.). (G. Hirata, Trad.) México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Etkin, J., & Schvarstein, L. (1995). *Identidad de las organizaciones*. Barcelona: Paidós.
- Fagg, L. (2003). *The becoming of time*. Londres: Duke University Press.
- Fraser, J. T. (1975). *Of time, passion, and knowledge: reflections on the strategy of existence*. New Jersey: Princeton University Press.
- Hawking, S. (1995). *Breve historia del tiempo*. Bogotá: Planeta.
- Imai, M. (1989). *Kaizen: La clave de la ventaja competitiva japonesa*. México: Cecsca.
- Kaplan, R., & Norton, D. (1996). *Balanced Score Card: translating strategy into action*. Boston: Harvard Business School.
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1981). *Organization and Management A systems and contingency approach*. México: McGraw-Hill.
- Kauffman, S. (1993). *The origins of order and self-organization and selection in evolution*. New York: Oxford University Press.
- Le Moigne, J. L. (1997). La incoherencia epistemológica en las ciencias de la gestión. *Cuadernos de economía*, 26.
- Mayntz, R. (1977). *Sociología de la organización*. Madrid: Alianza Editorial.
- Mera Ruiz, C. A. (2008). *Hacia un concepto de tiempo para la organización*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias Económicas Escuela de Administración de Empresas y Contaduría Pública.
- Mera, C. (2007). hacia un concepto de tiempo para la organización. *Encuentro Internacional de Investigación en Administración ASCOLFA*.
- Montoya, I., & Montoya, A. (2002). El nuevo paradigma de las ciencias y la teoría de gestión. *Innovar*, 17-34.
- Morgan, G. (1997). *Images of organization*. London: SAGE Publications.
- Morin, E. (1988). *El método El conocimiento del conocimiento* (Vol. III). Madrid: Catedra.
- Múnera, P. (2007). *La idea de organización*. Medellín: Comunicacion.
- Piaget, J. (1971). *La epistemología del tiempo*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Prigogine, I. (1997). *El nacimiento del tiempo*. Madrid: Taurus.
- Sanabria, M. (2003). La temporalidad de la decisión, la crisis y la construcción de la realidad organizacional. *Innovar*, 73-84.
- Sanabria, M. (2002). *La teoría del conocimiento y la gestión de organizaciones*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia Sede Bogotá Facultad de Ciencias Económicas.
- Vasco, C. (2000). El tiempo en la teoría general de procesos. En J. Lopera, *El problema del tiempo* (págs. 215-240). Medellín: Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias Humanas y Económicas.

http://con
informac
Teléfono:

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración