Artículos

https://doi.org/10.34024/prometeica.2026.33.21592

EL PROBLEMA DEL ESTATUS CIENTÍFICO EN LAS PROPUESTAS CLÁSICAS DE CLASIFICACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

THE SCIENTIFIC STATUS PROBLEM IN CLASSICAL ORGANIZATIONAL CLASSIFICATION PROPOSALS

O PROBLEMA DO ESTATUTO CIENTÍFICO NAS PROPOSTAS CLÁSSICAS DE CLASSIFICAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES

Elkin Fabriany Pineda-Henao
(Universidad Santiago de Cali, Colombia)
efpinedah@gmail.com

Recibido: 11/12/2025
Aprobado: 29/04/2026

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar críticamente el estatus científico de las principales propuestas clásicas de clasificación de las organizaciones desarrolladas en la teoría organizacional. Con base en una revisión documental y un análisis conceptual de autores como Etzioni, Blau y Scott, Parsons, Katz y Kahn, Mintzberg y Pugh, Hickson y Hinings, se examinan tipologías que, aunque útiles para describir aspectos básicos de la diversidad organizacional, presentan limitaciones ontológicas y epistemológicas que impiden considerarlas clasificaciones científicas. Estas propuestas utilizan atributos no troncales, carecen de sistemas conceptuales jerárquicos, no establecen criterios formales de discriminación y comunalidad y no explican teóricamente el origen de la diversidad organizacional. Al contrastarlas con criterios provenientes de la filosofía de la ciencia, la sistemática y la taxonomía, se argumenta que operan en un nivel preteórico y predominantemente prescriptivo. Se concluye que persiste la necesidad de desarrollar una sistemática organizacional rigurosa, fundamentada en criterios ontológicos y epistemológicos sólidos, que supere las limitaciones de las tipologías tradicionales.

Palabras clave: sistemática organizativa. taxonomía organizacional. epistemología de la administración.

ABSTRACT

The aim of this article is to critically examine the scientific status of the main classical proposals for classifying organizations developed within organizational theory. Based on a documentary review and a conceptual analysis of authors such as Etzioni, Blau and Scott, Parsons, Katz and Kahn, Mintzberg, and Pugh, Hickson and Hinings, the paper analyzes typologies that, although useful for describing basic aspects of organizational diversity, exhibit ontological and epistemological limitations that prevent them from being considered scientific classifications. These proposals rely on non-central attributes, lack hierarchical conceptual systems, do not provide formal criteria of discrimination and commonality, and

fail to theoretically explain the origins of organizational diversity. When contrasted with criteria derived from philosophy of science, systematics, and taxonomy, it is argued that these typologies operate at a pre-theoretical and predominantly prescriptive level. The article concludes that there remains a clear need to develop rigorous organizational systematics grounded in solid ontological and epistemological criteria capable of overcoming the limitations of traditional typologies.

Keywords: organizational systematics; organizational taxonomy; epistemology of management.

RESUMO

O objetivo deste artigo é examinar criticamente o estatuto científico das principais propostas clássicas de classificação das organizações desenvolvidas na teoria organizacional. Com base em revisão documental e análise conceitual de autores como Etzioni, Blau e Scott, Parsons, Katz e Kahn, Mintzberg e Pugh, Hickson e Hinings, analisam-se tipologias que, embora úteis para descrever aspectos básicos da diversidade organizacional, apresentam limitações ontológicas e epistemológicas que impedem considerá-las classificações científicas. Essas propostas utilizam atributos não troncais, carecem de sistemas conceituais hierárquicos, não estabelecem critérios formais de discriminação e comunalidade e não explicam teoricamente a origem da diversidade organizacional. Ao contrastá-las com critérios da filosofia da ciência, da sistemática e da taxonomia, argumenta-se que operam em um nível pré-teórico e predominantemente prescritivo. Conclui-se que persiste a necessidade de desenvolver uma sistemática organizacional rigorosa, fundamentada em critérios ontológicos e epistemológicos sólidos, capaz de superar as limitações das tipologias tradicionais.

Palavras-chave: sistemática organizacional. taxonomia organizacional. epistemologia da administração.

Introducción

La clasificación ha constituido, desde Aristóteles, uno de los pilares de la actividad científica. Como recuerda Asimov (1987), el gesto intelectual de ordenar la diversidad del mundo no sólo contribuyó a consolidar la metafísica aristotélica, sino que inspiró sistemas clasificatorios posteriores, como el de Linneo. Clasificar es una operación intuitiva y, a la vez, una práctica epistémica sofisticada que atraviesa tanto la vida cotidiana como las ciencias naturales y sociales (Bunge, 2000; Mahner & Bunge, 2000). En este último plano, la teoría organizacional (en adelante, TO) ha recurrido con frecuencia a clasificaciones para comprender la diversidad del fenómeno organizacional y aspirar a un cierto estatuto científico (McKelvey, 1978, 1982). Sin embargo, este propósito ha enfrentado dificultades persistentes, derivadas tanto de la complejidad de los fenómenos sociales como del predominio de un espíritu técnico-instrumental que ha limitado el desarrollo conceptual del campo.

El presente artículo deriva de una investigación filosófica más amplia sobre sistemática organizacional, en la que se examinaron las bases filosóficas de la clasificación científica y se evaluaron críticamente diversas propuestas clasificatorias de la TO. Aquí se abordan exclusivamente las denominadas clasificaciones menores, caracterizadas por su bajo nivel de profundidad conceptual y por su incapacidad para constituirse en clasificaciones científicas según criterios de sistematicidad, fundamentación epistemológica y coherencia ontológica. En consonancia con ello, los desarrollos más complejos -como el enfoque biologicista de McKelvey- serán tratados en trabajos posteriores.

Aunque la dificultad de estas clasificaciones había sido anticipada por Rich (1992), el aporte de este artículo consiste en profundizar las condiciones filosóficas desde las cuales puede evaluarse su estatus científico. Si bien Londoño-Cardozo y Hernández (2018) examinaron la cuestión desde los conceptos

científicos clasificatorios, comparativos y métricos, comprender el fundamento de la sistemática, las taxonomías y las clasificaciones científicas exige ir más allá de dichos conceptos y situar el problema en un marco ontológico y epistemológico más amplio (Pineda-Henao, 2021).

Para situar adecuadamente la discusión, el texto inicia con una síntesis conceptual sobre nociones fundamentales de la filosofía de la ciencia aplicadas a la clasificación -sistemática, taxonomía y clasificación científica- así como sobre los criterios formales y materiales que permiten distinguir una clasificación científica de un simple ordenamiento pre-teórico. En particular, se resalta la necesidad de contar con una teoría explicativa de la diversidad organizacional como condición para fundamentar taxones científicamente válidos.

El núcleo del artículo consiste en evaluar críticamente diversas tipologías clásicas de la TO: Etzioni (1961, 1997), Blau y Scott (2003), Parsons (1960), Katz y Kahn (1978), Mintzberg (1984) y la clasificación empírica de Pugh et al. (1969). A la luz de los criterios filosóficos establecidos, se argumenta que estas propuestas, aunque útiles para ciertos análisis descriptivos, carecen del rigor epistemológico necesario para constituir taxonomías científicas: no articulan sistemas jerárquicos de conceptos, emplean propiedades no troncales y carecen de teorías explicativas robustas sobre el origen de la diversidad organizacional. Su estatus es, por tanto, pre-taxonómico.

Metodológicamente, el trabajo adopta un enfoque filosófico-analítico sustentado en revisión documental especializada, análisis conceptual y evaluación crítica de segundo orden. Este proceso permitió reconstruir los criterios formales, materiales, teóricos, ontológicos y epistemológicos relevantes para la clasificación científica, así como contrastar las clasificaciones examinadas con dichos criterios.

Bases filosóficas de la clasificación científica

Para situar adecuadamente el problema de la clasificación de las organizaciones, es necesario establecer primero las bases filosóficas que definen qué significa clasificar científicamente. Las nociones de sistemática, taxonomía y clasificación científica han sido desarrolladas en la filosofía de la ciencia contemporánea, especialmente en los trabajos de Bunge (2000) y Mahner & Bunge (2000), quienes distinguen entre la disciplina que estudia la diversidad, los métodos para clasificarla y los sistemas conceptuales resultantes.

En este marco, la sistemática se entiende como la disciplina cuyo propósito es estudiar la diversidad de un dominio, describiendo sus variaciones y explicando su origen (Bunge, 2000; Mahner & Bunge, 2000). De ella se desprende la taxonomía científica, entendida como la teoría que establece los métodos, reglas y criterios –formales y empíricos– para elaborar clasificaciones científicas rigurosas (Bunge, 2000; Mahner & Bunge, 2000). Tales métodos permiten identificar semejanzas y diferencias entre entidades, así como construir sistemas conceptuales ordenados que representen la estructura del dominio estudiado.

La clasificación científica, por su parte, es el producto teórico que resulta de aplicar estos métodos: un sistema conceptual que describe y compara la diversidad de entidades de un dominio de acuerdo con el estado actual de conocimiento (Bunge, 2000; Mahner & Bunge, 2000). De ahí la distinción clave entre clasificación como actividad -la labor investigativa de clasificar- y clasificación como resultado, es decir, el sistema conceptual que organiza jerárquicamente las entidades sobre la base de propiedades relevantes (Bunge, 2000; Mahner & Bunge, 2000).

A partir de esta fundamentación, se identifican tres grupos de criterios para determinar cuándo una clasificación puede considerarse científica. El primero de ellos son los criterios formales o lógicos. Estos incluyen la delimitación del dominio (U); la función de agrupar mediante discriminación y comunalidad; la construcción de jerarquías conceptuales mediante relaciones género–especie, divisiones y subdivisiones; y la consistencia en el uso de los criterios elegidos (Bunge, 2000; Mahner & Bunge, 2000). Estos procesos permiten formar taxones con orden interno y con relaciones conceptuales claras.

Los segundos son los criterios materiales o empíricos. Estos se refieren a la identificación de propiedades clasificables, a la determinación de límites entre entidades y a la posibilidad de elegir propiedades troncales -aquellas esenciales o teorizables- en lugar de caracteres superficiales o fenoménicos (Bunge, 2000; Mahner & Bunge, 2000). Como advierte Bunge (2000), una clasificación que use sólo uno o dos rasgos observables es necesariamente superficial y preteórica, incapaz de captar la estructura profunda del dominio.

Finalmente, el tercero es el criterio teórico. Toda clasificación científica debe apoyarse en una teoría que explique la diversidad (Bunge, 2000; Mahner & Bunge, 2000). Sin este respaldo teórico, el sistema clasificatorio no es más que un ordenamiento preliminar o preteórico, útil para describir casos pero incapaz de ofrecer comprensión científica (Bunge, 2000; Mahner & Bunge, 2000). Este criterio es especialmente relevante para evaluar las propuestas clásicas de clasificación de las organizaciones, pues muchas de ellas carecen de tal teoría explicativa.

Estos criterios formales, materiales y teóricos presuponen, a su vez, ciertos supuestos ontológicos. Uno de ellos es el debate en torno al estatus ontológico de los taxones, vinculado al problema clásico de los universales: si los taxones deben entenderse como individuos, como nombres o como clases naturales (Luna, 1995; Mahner & Bunge, 2000). Mahner & Bunge (2000) discuten tres posiciones principales: (i) el idealismo, que concibe los taxones como ideas; (ii) el neonominalismo, que los entiende como nombres o convenciones; (ii) y una posición conceptualista–realista, según la cual los taxones son conceptos que representan comunalidades objetivas entre entidades, es decir, clases naturales o tipos naturales (Mahner & Bunge, 2000).

Esta última posición es defendida como la única metodología y filosofía de la taxonomía viable, porque permite mantener un compromiso realista: los sistemas de clasificación no inventan arbitrariamente las diferencias, sino que intentan capturar articulaciones reales del mundo (Mahner & Bunge, 2000). En consecuencia, la actividad de clasificar no se reduce a un ejercicio de ordenamiento pragmático; se orienta a desvelar géneros naturales y sus relaciones objetivas (Bunge, 2000).

Desde este enfoque conceptualista–realista, una clasificación científica supone siempre una toma de posición ontológica -no es, por lo tanto, un asunto neutro filosóficamente hablando-: asume que existen estructuras de semejanza y diferencia en la realidad, y que es posible representarlas mediante conceptos que no son meras etiquetas arbitrarias (Bunge, 2000; Mahner & Bunge, 2000). Ello implica que toda propuesta de clasificación –también en las ciencias sociales– debe ser evaluada a la luz de los supuestos que adopta sobre la naturaleza de las entidades que clasifica y sobre el tipo de grupos o clases que pretende identificar (Luna, 1995; Mahner & Bunge, 2000).

Para el caso de las ciencias sociales, esto abre un debate interesante respecto al marco de las discusiones sobre el realismo científico en la filosofía de la ciencia (Diéguez, 1998; Guerrero Pino, 2015) en el sentido del compromiso con representar fielmente la realidad que deberían tener las clasificaciones científicas (Pineda-Henao, 2021). En dicho caso, una clasificación científica en la TO que sea coherente con la realidad de su objeto de estudio debe responder a una ontología social y no una ontología biologicista que plantee analogías de la organización como organismo -como en el caso de McKelvey (1978, 1982)- (Pineda-Henao, 2021).

Por su parte, en el plano epistemológico, la discusión se centra en las finalidades del acto de clasificar. Mahner & Bunge (2000) subrayan que la actividad de clasificar y las clasificaciones resultantes pueden ser arbitrarias, antropocéntricas o superficiales si no se guían por fines cognoscitivos y criterios objetivos; en cambio, adquieren el apelativo de científicas cuando se caracterizan por su objetividad, realismo y profundidad (Mahner & Bunge, 2000). En este sentido, el uso de la expresión científico no se justifica por la mera utilidad práctica de una clasificación para la gestión o la intervención, sino por su capacidad de producir conocimiento acerca de la estructura del dominio (Bunge, 2000).

Así pues, en cuanto a su objetividad, las clases no dependen exclusivamente de intereses humanos -en tanto que elaboración conceptual-, sino que pretenden corresponder a regularidades del mundo (Bunge,

2000; Mahner & Bunge, 2000). En cuanto al realismo, se asume que tales regularidades existen independientemente del sujeto cognoscente y que las clasificaciones intentan representarlas (Bunge, 2000; Mahner & Bunge, 2000). Finalmente, en cuanto a la profundidad, la clasificación no se queda en rasgos superficiales, sino que intenta captar propiedades troncales y relaciones más profundas entre las entidades (Bunge, 2000; Mahner & Bunge, 2000).

De ahí que Bunge insista en que el proceso de clasificar requiere esfuerzos intelectuales tanto de ideas para la conceptualización como de observación rigurosa (Bunge, 2000). La dimensión epistémica de la clasificación está ligada al análisis conceptual: los conceptos científicos y su articulación sistemática son la base para subsumir objetos o hechos del mundo y para construir taxonomías que no sean meramente convencionales, sino teóricamente significativas (Bunge, 2000; Díez & Moulines, 1997; Guerrero Pino, 2015).

En conjunto, estos criterios formales, materiales y teóricos, sumados a los ontológicos y epistemológicos, permiten trazar una línea diferenciadora entre clasificaciones científicas y clasificaciones preteóricas. Las primeras suponen un compromiso con la realidad del dominio, articulado mediante conceptos y teorías que buscan captar estructuras objetivas y generar conocimiento profundo. Las segundas, en cambio, se limitan a organizar la diversidad según criterios prácticos, superficiales o ideológicos, sin responder a las exigencias de objetividad, realismo y fundamentación teórica.

Esta distinción será crucial para evaluar, en las secciones siguientes, el estatus científico de diversas propuestas clásicas de clasificación de las organizaciones, mostrando hasta qué punto se quedan en el nivel de ordenamientos preteóricos y en qué medida incumplen los criterios de sistematicidad, ontología y epistemología que aquí se han sintetizado.

Evaluación crítica de algunas propuestas menores de clasificación de las organizaciones

Antes de evaluar críticamente las propuestas clásicas de clasificación, es necesario precisar una noción esquemática mínima de organización que funcione como presupuesto ontológico y epistemológico para todo el análisis. La literatura especializada muestra un marcado pluralismo teórico -funcionalista, estructuralista, crítico, posmoderno y decolonial- que impide adoptar una definición unívoca del fenómeno organizacional (Morgan, 1998; Pineda-Henao, 2018, 2024; Rendón Cobián & Montaño-Hirose, 2004; Ríos Szalay, 2014). No obstante, ciertos elementos comunes permiten delimitar un terreno conceptual compartido. A partir de autores como Dávila (2001), y Pfeffer (2000) puede reconstruirse una imagen mínima según la cual las organizaciones son entes sociales relativamente estables, creados intencionalmente, orientados a fines y/o a la supervivencia, estructurados en torno a relaciones de poder y división del trabajo, poseedores de culturas e ideologías propias y abiertos a procesos de cambio, conflicto y aprendizaje. Estas entidades, además, se articulan con contextos económicos, políticos e institucionales más amplios y median buena parte de la vida social contemporánea (Barba Álvarez, 2013; Scott, 1992; Tello-Castrillón, 2018).

Esta caracterización no pretende resolver las discusiones ontológicas sobre la naturaleza de las organizaciones, pero sí delimita el dominio conceptual sobre el cual resulta posible evaluar la pertinencia de las propiedades utilizadas por las clasificaciones clásicas. En particular, permite preguntarse si criterios como el tipo de control, el beneficiario principal, la función social, la estructura interna o las dimensiones estructurales identificadas empíricamente pueden considerarse propiedades troncales del dominio organizacional, o si, por el contrario, constituyen atributos parciales que solo permiten sostener tipologías preteóricas. Con esta base conceptual mínima, el análisis que sigue puede concentrarse en determinar el estatus científico de las clasificaciones menores revisadas, a la luz de los criterios formales, materiales, teóricos, ontológicos y epistemológicos establecidos previamente.

Conforme a lo anterior, en el presente apartado se abordarán algunas taxonomías que se proponen en este trabajo como menores, en la medida en que, como se expondrá, si bien ofrecen ideas interesantes y ampliamente difundidas para comprender aspectos de las organizaciones y su diversidad, carecen de la

CC BY NC

rigurosidad, profundidad y fertilidad que, de acuerdo con lo expuesto anteriormente, caracterizan a las clasificaciones científicas. Es decir, aunque formulan clasificaciones válidas en el plano teórico o de las ideas, lo hacen de forma muy superficial: suelen tomar una o dos propiedades de las organizaciones y, con ello, no logran construir clasificaciones científicas en las que se evidencien sistemas conceptuales de clasificación ni jerarquías derivadas de tales sistemas, proponiendo en la mayoría de los casos un solo taxón. El mayor problema es que, en general, carecen de un respaldo teórico sólido que explique la diversidad organizacional y, a partir de esa base epistemológica, fundamente los criterios taxonómicos de una clasificación científica. Esto hace que dichas propuestas ofrezcan un número muy limitado de tipologías organizacionales y exploren de manera pobre el fenómeno de la diversidad de las organizaciones. Son, por lo tanto, clasificaciones preteóricas.

En este apartado no se realizará una evaluación exhaustiva de los criterios taxonómicos formales de las clasificaciones en la TO, puesto que lo formal no es el cuerpo central del estudio. No obstante, se señalarán algunos elementos básicos formales que permiten al lector identificar con claridad qué tipo de rasgos formales aparecen en las clasificaciones analizadas. El énfasis recaerá en los criterios materiales o empíricos de clasificación y en la base teórica e informacional que sostiene las propuestas clasificatorias, con observaciones puntuales sobre sus supuestos epistemológicos y ontológicos.

Asimismo, se omitirán aquí ciertas propuestas particularmente simples, como las que clasifican a las organizaciones según su carácter público o privado o según su sector productivo o social (Hall, 1983; Warriner, 1980). A pesar de su amplia difusión (Londoño-Cardozo & Hernández, 2018), estas tipologías no poseen un peso teórico relevante para los propósitos de este trabajo: en muchos casos están construidas al servicio de fines principalmente normativos-estatales -por ejemplo, la clasificación fiscal- o se limitan a identificar rasgos aislados sin respaldo epistemológico, al no apoyarse en una teoría sobre la diversidad organizacional ni explicitar de manera rigurosa la base de información usada para clasificar.

La literatura clásica de la TO ha producido diversas propuestas de clasificación cuyo alcance, aunque útil para ciertos análisis comparativos o descriptivos, resulta limitado cuando se evalúa su rigor epistemológico a la luz de los criterios filosóficos previamente establecidos. En síntesis, se mostrará que, pese a su difusión, muchas de ellas comparten alguno de los siguientes problemas recurrentes: (a) reducción de la diversidad organizacional a una o pocas propiedades no troncales; (b) ausencia de sistemas conceptuales jerárquicos; (c) carencia de una teoría explicativa robusta sobre el origen de la diversidad organizacional; y (d) falta de criterios epistemológicos claros para la discriminación y comunalidad de clases.

Etzioni (1964): clasificación según tipos de control

Una de las primeras clasificaciones estructuralistas reseñadas por Chiavenato (2007) es la propuesta por Amitai Etzioni en Modern Organizations (1997), derivada de su obra previa A Comparative Analysis of Complex Organizations (1961). Etzioni parte de un enfoque que concibe a las organizaciones como medios artificiales creados para controlar de manera formal, deliberada y estructurada la conducta de sus miembros. A diferencia de otras formas de colectividad -como familias, grupos pequeños o comunidades-, las organizaciones formales se caracterizan por la presencia de estructuras institucionalizadas, reglas explícitas y dispositivos específicos de control, lo que sirve de base para distinguirlas de otros entes sociales más simples (Etzioni, 1961, 1997).

Según Chiavenato (2007), Etzioni (1997) identifica primero algunos rasgos generales de las organizaciones: (a) existencia de división del trabajo y asignación de poder y responsabilidad; (b) presencia de un centro de poder que concentra las decisiones principales; y (c) posibilidad de sustitución del personal, en la medida en que los miembros pueden ser reemplazados sin que la organización desaparezca. Desde esta perspectiva, las organizaciones son unidades sociales intencionalmente diseñadas para coordinar actividades bajo ciertos mecanismos de control, lo que prepara el terreno para proponer un criterio clasificador ligado precisamente a los tipos de control empleados.

En coherencia con ese enfoque, Etzioni (1961, 1997) distingue tres tipos básicos de control organizacional: (i) control físico o coactivo, basado en el uso de la fuerza, la restricción o la amenaza; (ii) control material o remunerativo, sustentado en recompensas y sanciones de tipo económico; y (iii) control normativo, que opera mediante símbolos, valores, normas y mecanismos de identificación moral. A cada forma de control le corresponde un tipo de vínculo predominante de los miembros con la organización: interés alienante o de admisión coactiva en contextos de control físico; interés calculador cuando las relaciones están mediadas principalmente por incentivos materiales; e interés moral cuando la motivación está asociada a la adhesión a fines y valores compartidos (Etzioni, 1961, 1997).

A partir de esta combinación entre formas de control e intereses de los miembros, Etzioni (1961, 1997) propone una tipología tricotómica de organizaciones: (a) organizaciones coercitivas, en las que el poder se ejerce fundamentalmente mediante la fuerza física o controles basados en castigos, y en las que los integrantes se vinculan de manera alienada (por ejemplo, cárceles, instituciones penales o campos de concentración); (b) organizaciones utilitarias, donde el principal mecanismo de control son las recompensas materiales y la participación se orienta por un cálculo de beneficios económicos, siendo el ejemplo paradigmático la empresa privada; y (c) organizaciones normativas, en las que el poder se fundamenta en el consenso respecto de los objetivos y métodos de la organización, y los miembros se comprometen moralmente con esos fines, como ocurriría con iglesias, universidades, hospitales u organizaciones políticas (Etzioni, 1961, 1997).

Aunque esta propuesta ha tenido una amplia difusión y su intuición básica -articular formas de control y tipos de vínculo subjetivo- resulta sugerente para el análisis del poder en las organizaciones, su alcance es muy limitado cuando se la evalúa a la luz de los criterios de clasificación científica expuestos en la sección anterior. Desde el punto de vista de los criterios materiales de clasificación, Etzioni (1961, 1997) se apoya en una sola propiedad clasificatoria: el tipo de control predominante. Se trata de una propiedad relevante para describir relaciones de poder, pero no aparece justificada como propiedad troncal de la diversidad organizacional en el sentido de Bunge (2000): no se muestra que a partir de ella sea posible reconstruir de manera profunda la estructura del dominio organizacional ni derivar un sistema de taxones que dé cuenta de su complejidad. El resultado es un recorte del universo organizacional en solo tres clases amplias, sin niveles intermedios ni subdivisiones que permitan una discriminación más fina de la diversidad.

En términos formales, la clasificación de Etzioni (1961, 1997) tampoco desarrolla un sistema conceptual jerárquico. Las tres categorías propuestas (coercitivas, utilitarias, normativas) aparecen como tipos mutuamente excluyentes, pero no se integran en un ordenamiento de género-especie ni se muestran relaciones de subordinación o inclusión entre taxones. No se explicitan criterios sistemáticos de discriminación y comunalidad que permitan resolver casos limítrofes -por ejemplo, organizaciones que combinan rasgos utilitarios y normativos- ni se precisa el procedimiento mediante el cual una organización concreta debería ser situada en una u otra clase. En consecuencia, el esquema mantiene un carácter tipológico amplio más que taxonómico estricto.

Finalmente, desde el criterio teórico, la propuesta carece de una explicación robusta del origen de la diversidad organizacional. El paso de tipos de control a tipos de organización se presenta de manera casi directa, sin una teoría explícita que fundamente por qué determinadas configuraciones de control darían lugar a clases organizacionales relativamente estables ni cómo estas se relacionan con procesos históricos o institucionales más amplios. Aunque la propuesta se enmarca en un contexto teórico ampliamente conocido, el estructuralismo, no se halla una explicación de la diversidad organizacional desde tal marco.

Desde una perspectiva ontológica, la tipología de Etzioni (1961, 1997) presupone que las organizaciones son entidades sociales cuyo rasgo distintivo es el control formal sobre la conducta de sus miembros; sin embargo, esta concepción ontológica permanece implícita y sin desarrollo, pues no se argumenta por qué el control debería considerarse la propiedad esencial que define la naturaleza misma de las organizaciones. En consecuencia, su propuesta no determina si los tipos identificados constituyen clases

reales dentro del dominio organizacional o simples categorías analíticas útiles para describir variaciones de poder.

Epistemológicamente, la clasificación evidencia un déficit similar: no explicita la base de información necesaria para realizar la actividad clasificatoria, no define criterios operativos de observación ni establece un marco que permita justificar la validez de las categorías. Esta ausencia de fundamentos epistemológicos impide evaluar si los tres tipos organizacionales corresponden a regularidades observables y estables o si son solo constructos normativos derivados del enfoque teórico de Etzioni (1961, 1997). Así, la propuesta permanece en un nivel conceptual-normativo que no permite demostrar objetividad ni profundidad en el sentido de una clasificación científica.

Por ello, la tipología de Etzioni (1961, 1997), aunque útil para explorar modalidades de control y obediencia en organizaciones formales, se ubica en un nivel pre-taxonómico: emplea una única propiedad no troncal, no construye un sistema jerárquico de taxones y no se apoya en una teoría explicativa de la diversidad organizacional. En términos de los criterios formales, materiales y teóricos reconstruidos desde la filosofía de la ciencia y de la taxonomía, su estatus científico es por tanto limitado, lo que justifica su inclusión en este trabajo como una clasificación menor.

Blau y Scott (1962): clasificación según beneficiarios primarios

Otra clasificación estructuralista es la de Peter Blau y W. Richard Scott (2003), presentada en Formal Organizations -publicado por primera vez en 1962-. A diferencia del énfasis de Etzioni (1961, 1997) en los mecanismos internos de control, esta propuesta centra la atención en un elemento que articula dimensiones internas y externas de las organizaciones: el beneficiario principal de la meta que la organización busca atender (Chiavenato, 2007). La idea de fondo es que la estructura, los objetivos y el funcionamiento organizacional se ven condicionados por quién resulta ser el destinatario privilegiado de los beneficios generados por la organización (Blau & Scott, 2003).

Blau y Scott (2003) distinguen primero cuatro categorías posibles de beneficiarios: a) los propios miembros de la organización; b) los propietarios, dirigentes o accionistas; c) los clientes de la organización; d) el público en general. A partir de estas categorías, los autores proponen cuatro tipos de organizaciones. En primer lugar, las asociaciones de beneficios mutuos, en las que el beneficiario principal son los mismos miembros de la organización; aquí se ubican, por ejemplo, asociaciones profesionales, cooperativas, sindicatos, fondos mutuos y consorcios (Blau & Scott, 2003).

En segundo lugar, las organizaciones de intereses comerciales, en las cuales los propietarios o accionistas son los principales beneficiarios, como ocurre en la mayoría de empresas privadas -sean sociedades anónimas o de responsabilidad limitada- (Blau & Scott, 2003). En tercer lugar, las organizaciones de servicios, caracterizadas porque un grupo de clientes constituye el principal beneficiario (Blau & Scott, 2003). Algunos ejemplos de este tipo de organización son: hospitales, universidades, escuelas, organizaciones religiosas y agencias sociales (Blau & Scott, 2003; Chiavenato, 2007). Por último, las organizaciones del Estado, donde el beneficiario es el público en general, incluyendo la organización militar, los correos, las instituciones jurídicas y penales, la seguridad pública, el drenaje, entre otras (Blau & Scott, 2003; Chiavenato, 2007).

Respecto de esta propuesta, Chiavenato (2007) subraya como ventaja el hecho de que recoge más elementos que la clasificación de Etzioni (1961, 1997), al incorporar un criterio que refleja la aspectos del poder y de la influencia del beneficiario sobre la estructura y los objetivos organizacionales. Además, según Chiavenato (2007), esta tipología brinda un agrupamiento más acorde con las organizaciones de objetivos sociales comunes. No obstante, el propio comentarista advierte que la clasificación de Blau y Scott (2003) incurre en un problema análogo al de Etzioni (1961, 1997): se detiene en ciertos aspectos y omite otros, como la estructura, las dimensiones psicosociales y la tecnología, lo que lleva a considerarla, igualmente, como una propuesta simple, de una sola dimensión (Chiavenato, 2007).

A partir de los criterios filosóficos establecidos anteriormente, es posible profundizar esta crítica. Desde la perspectiva material, el criterio de beneficiario principal difícilmente puede considerarse una propiedad troncal de las organizaciones. Aunque permite captar relaciones de dependencia y orientación externa, no explica la estructuración interna ni la lógica sistémica que caracteriza la diversidad organizacional. Además, se trata de un atributo que puede variar en el tiempo, que admite beneficiarios múltiples y cuya delimitación empírica no siempre es claro. Estas limitaciones hacen que la clasificación resulte superficial al reducir el universo organizacional a cuatro grupos amplios sin un análisis fino de las variaciones internas ni de los mecanismos mediante los cuales se producen tales diferencias.

En cuanto a los criterios formales, la propuesta de Blau y Scott (2003) tampoco desarrolla un sistema conceptual jerárquico. Las categorías se presentan como tipos mutuamente excluyentes, pero no se establecen relaciones de género–especie, subdivisiones, taxones o niveles intermedios que permitan elaborar un sistema ordenado. Tampoco se precisan criterios de discriminación y comunalidad que permitan resolver ambigüedades, como aquellas organizaciones que benefician simultáneamente a varios grupos -por ejemplo, universidades estatales que benefician a estudiantes, trabajadores y al público en general-. La ausencia de estos criterios formales limita la utilidad de la propuesta para construir una clasificación científica.

En el plano teórico, la tipología carece de una explicación del origen de la diversidad organizacional. El paso de la identificación del beneficiario a la construcción de categorías organizacionales se presenta de manera directa, sin sostenerse en una teoría que explique por qué la diversidad debería organizarse precisamente según ese criterio y no según otro. En este sentido, la propuesta opera como una clasificación pre-teórica: describe agrupamientos posibles, pero no fundamenta por qué tales agrupamientos representan estructuras reales del dominio organizacional ni cómo se relacionan con procesos sociales, económicos o institucionales más amplios.

Ontológicamente, la clasificación supone una concepción de las organizaciones como entidades sociales orientadas a fines y vinculadas a grupos beneficiarios, pero no desarrolla esta suposición en una ontología coherente que fundamente las clases propuestas como tipos naturales o como unidades conceptuales estables. Epistemológicamente, tampoco explicita la base de información necesaria para la actividad clasificatoria: no delimita unidades de análisis, fuentes empíricas ni reglas de decisión que permitan clasificar organizaciones reales con consistencia. En consecuencia, la tipología permanece en un nivel conceptual general sin herramientas para una aplicación rigurosa.

Finalmente, aunque la propuesta de Blau y Scott (2003) introducen un criterio descriptivo interesante que permite visualizar cómo determinadas organizaciones se orientan hacia distintos grupos sociales, su estatus científico resulta limitado cuando se evalúa desde la filosofía de la taxonomía. Al apoyarse en una sola propiedad no troncal, carecer de criterios formales rigurosos, no justificar teóricamente la diversidad organizacional y no ofrecer bases epistemológicas y ontológicas para su aplicación, esta tipología se ubica claramente en el nivel de las clasificaciones menores, tal como se definió en este trabajo.

Parsons (1960): clasificación según funciones sociales

La clasificación propuesta por Talcott Parsons en Structure and Process in Modern Societies (1960) parte de una concepción fuertemente sistémica de las organizaciones: estas no se entienden de manera aislada, sino como componentes funcionales de un sistema social más amplio. Desde esta perspectiva, las organizaciones son dispositivos institucionalizados que cumplen determinados roles dentro de la sociedad y contribuyen al mantenimiento y a la reproducción del orden social. Parsons se pregunta por el tipo de función social que cumplen las organizaciones en la sociedad (Hall, 1983), y, a partir de ese análisis, propone una tipología que vincula cada clase de organización con un tipo de contribución específica al sistema social.

Sobre esa base, Parsons (1960) distingue cuatro tipos de organizaciones: (a) las organizaciones de producción, que manufacturan bienes consumidos por la sociedad; (b) las organizaciones orientadas a objetivos políticos, cuya función es garantizar que la sociedad alcance sus metas colectivas y generar y asignar poder dentro de ella; (c) las organizaciones integrativas, cuyo propósito principal es resolver conflictos, generar motivaciones para el logro de las expectativas institucionalizadas y asegurar que los componentes de la sociedad trabajen de consuno; y (d) las organizaciones de mantenimiento de patrones, orientadas a preservar la continuidad social mediante actividades educativas, culturales y de expresión (Hall, 1983; Parsons, 1960). La clasificación se organiza, así, en torno a la contribución funcional de las organizaciones a la estructura y al proceso de la sociedad, coherente con la teoría de sistemas sociales de Parsons (1960, 2013): cada tipo organizacional se define por el tipo de rol que desempeña en la reproducción del orden social y en la coordinación de las interacciones.

Este enfoque tiene un rasgo valorable desde el punto de vista de los criterios materiales de clasificación: a diferencia de tipologías que se apoyan en propiedades muy superficiales o internas, Parsons (1960) elige como criterio la función social y la orientación de fines, es decir, un tipo de relación entre organización y sociedad. Ello permite situar la diversidad organizacional en el marco de una ontología sistémica de lo social, en la que la sociedad aparece como sistema de acciones e instituciones diferenciadas funcionalmente, y las organizaciones se entienden como subsistemas especializados que realizan funciones de producción, dirección política, integración y mantenimiento de patrones (Parsons, 1960, 2013). En ese sentido, el criterio material escogido resulta conceptualmente más rico que otros criterios unidimensionales: no se trata solo de quién se beneficia o de cómo se ejerce el control, sino de qué tipo de contribución específica realiza cada organización al funcionamiento del sistema social.

No obstante, como subraya Hall (1983), esta propuesta presenta problemas importantes. Aunque Parsons apunta a objetivos organizacionales socialmente relevantes, podría pensarse en otros objetivos posibles que no quedan recogidos en las cuatro clases sugeridas; además, las categorías no son excluyentes, pues una misma organización puede ser simultáneamente productiva, política, integrativa y de mantenimiento de patrones. Parsons (1960) tampoco ofrece una exposición cuidadosa de las propiedades que caracterizarían a las organizaciones de cada tipo, por lo que dentro de una misma categoría pueden agruparse organizaciones con perfiles y propiedades muy heterogéneos (Hall, 1983). El resultado es una tipología que, si bien señala funciones socialmente significativas, no es ni exhaustiva ni excluyente, y deja abiertos amplios márgenes de indeterminación.

Desde la perspectiva de los criterios materiales de cientificidad reconstruidos en este trabajo, la función social no alcanza a configurarse como una propiedad troncal de la diversidad organizacional en el sentido estricto exigido por la filosofía de la taxonomía científica, aunque Parsons (1960) parece apuntar a una buena intuición. Se trata de un atributo relevante, en la medida en que remite a la contribución de las organizaciones al sistema social, pero no se explicita por qué ese criterio debería organizar de manera privilegiada el dominio organizacional ni cómo se vincula con otras propiedades internas clave (estructura, procesos, tecnología, dimensiones psicosociales). Además, la función puede variar en el tiempo y superponerse con otras funciones, lo que dificulta usarla como base para discriminar taxones bien delimitados. En este sentido, aunque el criterio material es conceptualmente más denso que el de otras tipologías menores, sigue siendo unidimensional y limitado para reconstruir la complejidad de la diversidad organizacional.

En el plano formal, la clasificación de Parsons (1960) tampoco desarrolla un sistema conceptual jerárquico de tipo género-especie. Las cuatro clases -producción, políticas, integrativas, de mantenimiento de patrones- aparecen como tipos amplios ubicados en un mismo nivel, sin que se especifiquen niveles intermedios, subclases o relaciones de inclusión y subordinación entre taxones. No se formulan reglas formales de exclusión, discriminación y comunalidad que permitan delimitar con precisión cada clase, ni se resuelven los casos ambiguos en los que una organización podría pertenecer, justificadamente, a más de una categoría. En consecuencia, el esquema se queda en el registro de una tipología general de funciones sociales, pero no alcanza la formalización propia de una taxonomía científica rigurosa.

En términos teóricos, la propuesta tampoco proporciona una explicación del origen ni de la estructuración de la diversidad organizacional. Aun cuando se apoya en una teoría robusta de los sistemas sociales, la clasificación no muestra cómo, a partir de dicha teoría, se derivan de manera sistemática las clases organizacionales ni por qué la diversidad debería organizarse precisamente según esas cuatro funciones y no según otras. Puede entreverse una posibilidad teórica interesante para explicar la diversidad organizacional, pero el paso de la teoría de sistemas a la tipología organizacional permanece implícito: se postulan funciones sociales y se las asocia con tipos organizacionales, por lo que no se construye un modelo explicativo que vincule procesos históricos, institucionales o ecológicos con la emergencia de taxones relativamente estables. Desde el criterio teórico, la clasificación queda así en un nivel pre-taxonómico: ofrece una descripción funcional del papel de las organizaciones, pero no una teoría de la diversidad organizacional.

Ontológicamente, la propuesta de Parsons (1960) presupone una concepción sistémica de lo social en la que las organizaciones se entienden como subsistemas diferenciados por las funciones que cumplen en la reproducción del orden social. Esa ontología es una de sus fortalezas: proporciona un marco coherente para pensar a las organizaciones como componentes de un todo, articulando producción económica, dirección política, integración y mantenimiento cultural. Sin embargo, dicha ontología no se traduce en una clarificación de los supuestos ontológicos de las clases organizacionales mismas: no se explica si estas corresponden a tipos naturales de organización, a categorías analíticas convencionales o a meros dispositivos heurísticos. Epistemológicamente, tampoco se explicita la base de información necesaria para la actividad clasificatoria: no se definen unidades de análisis, criterios de observación ni reglas para decidir a qué clase pertenece una organización concreta. La ausencia de esta dimensión epistemológica deja la tipología en un nivel conceptualmente general, sin procedimientos claros para su aplicación empírica rigurosa.

Por lo anterior, la clasificación funcional o sistémica de Parsons (1960) representa un intento relevante por articular la teoría de sistemas sociales con una tipología de organizaciones y ofrece un criterio material conceptualmente más rico que otras clasificaciones menores. Sin embargo, al no desarrollar criterios formales jerarquizados, al no derivar la clasificación de una teoría explícita de la diversidad organizacional y al no clarificar sus supuestos ontológicos y epistemológicos, su estatus científico sigue siendo limitado. Por estas razones, y en coherencia con los criterios filosóficos establecidos en este trabajo, la propuesta de Parsons se ubica también en el nivel de las clasificaciones menores.

Katz y Kahn (1966, 1978): clasificación derivada de la teoría de sistemas

El denominado enfoque de sistemas que desarrollan Daniel Katz y Robert L. Kahn (1978) suele asociarse históricamente con la tradición sistémica de Parsons (1960, 2013), de la cual retoma elementos fundamentales para pensar la naturaleza social de las organizaciones. En coherencia con esta perspectiva, Katz y Kahn (1970, 1978) sostienen que las organizaciones deben entenderse como sistemas sociales abiertos, caracterizados por intercambios constantes con su entorno, por dinámicas internas de retroalimentación y por procesos de transformación de insumos en productos (Dávila, 2001; Hall, 1983). Desde esta ontología sistémica, los autores adoptan las cuatro clases funcionales propuestas por Parsons -organizaciones económicas o de producción, de mantenimiento, adaptativas y administrativas o políticas-, pero buscan dotarlas de un mayor contenido empírico y descriptivo.

Según Hall (1983), Katz y Kahn (1978) pretenden avanzar más allá de la formulación original de Parsons (1960) introduciendo propiedades que, en teoría, permitirían caracterizar mejor cada clase organizacional. Entre estas propiedades se encuentran la naturaleza del producto, el modo de utilización de la energía para producirlo, la estructura organizacional y la orientación de los miembros. Sin embargo, como advierte Hall (1983), estos elementos no se desarrollan de manera clara ni sistemática, lo que dificulta comprender el modo en que tales propiedades supuestamente permiten diferenciar las clases funcionales heredadas de Parsons (1960). De este modo, aunque Katz y Kahn (1978) enriquecen parcialmente la discusión al introducir dimensiones adicionales, las contribuciones no resultan suficientes para establecer una clasificación consistente y rigurosa.

Desde los criterios filosóficos establecidos en este trabajo, es posible profundizar en estas limitaciones. En términos materiales, la propuesta de Katz y Kahn (1978) continúa dependiendo del criterio funcional heredado de Parsons (1960), que, como ya se argumentó, podría constituir una propiedad troncal del dominio organizacional pero queda sin mayor desarrollo. Si bien los autores agregan propiedades tales como la estructura y el uso de la energía, no explicitan cómo estas propiedades se vinculan causal o estructuralmente con las funciones sistémicas, ni cómo deben ser utilizadas en la práctica para diferenciar tipos organizacionales. La ausencia de una articulación teórica que muestre por qué dichas propiedades son relevantes para clasificar organizaciones hace que el criterio material permanezca difuso e incompleto.

En cuanto a los criterios formales, la clasificación tampoco constituye un sistema conceptual jerárquico. Los autores retoman las cuatro categorías funcionales de Parsons (1960) sin derivar subclases, taxones o niveles de clasificación que permitan discriminar de manera más fina la diversidad organizacional. Tampoco se precisan criterios de discriminación y comunalidad que permitan resolver solapamientos entre categorías, especialmente en organizaciones que podrían ser simultáneamente económicas, adaptativas o administrativas. La introducción de nuevas propiedades sin un marco formal claro tampoco contribuye a mejorar la estructura taxonómica: las propiedades se mencionan, pero no se integran en un sistema ordenado de clasificación formal.

Desde el punto de vista teórico, la propuesta carece de una explicación explícita sobre el origen de la diversidad organizacional. Aunque Katz y Kahn (1978) trabajan desde la teoría de sistemas abiertos, esta no se utiliza para derivar una teoría de diferenciación organizacional que permita comprender cómo surgen distintas formas organizacionales ni qué procesos internos y externos generan tal diversidad. En lugar de ello, su clasificación reproduce el esquema funcional de Parsons sin desarrollar mecanismos explicativos propios ni justificar por qué las organizaciones deberían agruparse según los criterios seleccionados.

Ontológicamente, la propuesta tiene un punto fuerte: asume explícitamente que las organizaciones son sistemas sociales abiertos, lo cual constituye una ontología parcialmente más desarrollada que la de Parsons (1960) en términos de dinámicas internas y externas. Sin embargo, esta ontología no se traduce en una clarificación de los supuestos ontológicos de las clases organizacionales. No se argumenta que las categorías propuestas correspondan a tipos reales dentro del dominio organizacional, ni se establece qué propiedades esenciales permitirían delimitar ontológicamente cada clase.

Epistemológicamente, también persisten problemas importantes. Katz y Kahn (1978) no definen indicadores empíricos que permitan identificar de manera consistente las clases funcionales ni las propiedades estructurales adicionales que mencionan. Tampoco especifican procedimientos metodológicos para clasificar organizaciones concretas, lo que dificulta evaluar la validez y la replicabilidad de la propuesta. El resultado es una clasificación conceptualmente sugerente, pero sin bases epistemológicas suficientes para operar como una taxonomía científica.

En síntesis, aunque Katz y Kahn (1978) buscan enriquecer la tipología funcional de Parsons (1960) introduciendo elementos provenientes de la teoría de sistemas abiertos, sus aportes no eliminan los problemas centrales de la clasificación. La ausencia de criterios materiales sólidos, la falta de un sistema formal jerarquizado, la inexistencia de una teoría explicativa de la diversidad organizacional y la debilidad ontológica y epistemológica de las categorías propuestas justifican considerar esta tipología como una clasificación menor, en continuidad con las propuestas de Parsons (1960), Blau y Scott (2003) y Etzioni (1961, 1997).

Mintzberg (1979): clasificación según configuraciones estructurales

Otra de las propuestas ampliamente difundidas en la teoría organizacional y clasificada como menor en este trabajo es la de Henry Mintzberg (1984), quien desarrolla un modelo tipológico basado en las configuraciones estructurales predominantes de las organizaciones. A diferencia de las perspectivas

funcionalistas o sistémicas, Mintzberg (1984) se centra en la estructura interna, entendida como la disposición de componentes organizacionales básicos -el ápice estratégico, la línea media, la tecnoestructura, el staff de apoyo y el núcleo operativo- y en los mecanismos de coordinación que articulan su funcionamiento. Desde esta aproximación, propone cinco configuraciones principales: estructura simple, burocracia mecánica, burocracia profesional, forma divisionalizada y adhocracia (Mintzberg, 1984). Cada configuración surge de la predominancia de uno de los mecanismos de coordinación: supervisión directa, estandarización de procesos, estandarización de habilidades, estandarización de resultados o ajuste mutuo.

Esta propuesta tiene la virtud de ofrecer una lectura más detallada de las estructuras organizacionales en comparación con las tipologías funcionales revisadas anteriormente. Mintzberg (1984) considera que las organizaciones se estructuran en torno a partes diferenciadas, cada una con funciones específicas, y que las variaciones en el grado de formalización, centralización, capacitación y especialización determinan diferentes configuraciones. En su planteamiento, cada tipo organizacional representa una forma relativamente coherente de estructuración que tiende a aparecer en determinados contextos ambientales, tecnológicos o de tamaño. No obstante, esta riqueza descriptiva no es suficiente para constituir la propuesta en una clasificación científica en sentido estricto.

Desde los criterios materiales, la propuesta de Mintzberg (1984) se basa principalmente en una combinación de propiedades estructurales: la parte que domina la organización, el mecanismo de coordinación predominante y el grado de formalización o profesionalización. Aunque estas propiedades son relevantes para describir y comparar organizaciones, el modelo no argumenta que constituyan propiedades troncales capaces de sostener un sistema taxonómico. Además, la noción de predominancia es ambigua: muchas organizaciones no presentan una sola parte dominante, sino combinaciones híbridas, lo que dificulta clasificar casos reales en una categoría única (Hall, 1983). El criterio material, aunque más sustantivo que el de autores anteriores, sigue siendo insuficiente para reconstruir la diversidad organizacional con profundidad, pues solo aborda una dimensión (la estructural) sin articularla con procesos, funciones, dinámicas culturales o relaciones de poder.

En términos formales, la tipología tampoco cumple con las exigencias de un sistema conceptual jerarquizado. Las cinco configuraciones aparecen como tipos ubicados en el mismo nivel, sin derivación de subclases, taxones ni relaciones género-especie. Tampoco se ofrecen criterios formales de discriminación y comunalidad que permitan delimitar claramente cada configuración y resolver situaciones ambiguas, particularmente en organizaciones que combinan burocracia mecánica con profesionalización, o adhocracia con divisionalización. La ausencia de un sistema formal claro limita la posibilidad de usar la tipología como clasificación científica, dejando su estructura en el plano de una tipología descriptiva de configuraciones típicas.

Desde la perspectiva teórica, la propuesta tampoco satisface los criterios de una clasificación científica. Mintzberg (1984) formula relaciones plausibles entre estructura organizacional y contexto, pero no ofrece una teoría explicativa del origen de la diversidad organizacional, o al menos de su diversidad estructural. Las configuraciones se presentan como resultados típicos asociados a ciertos contextos, pero no se explican los mecanismos que producen o transforman estas configuraciones, ni por qué la diversidad organizacional debería organizarse precisamente en torno a estos cinco tipos. En este sentido, el modelo no deriva de una teoría general de diferenciación organizacional, sino de una sistematización descriptiva de patrones observados por el autor.

Ontológicamente, la clasificación presupone que las organizaciones son entidades estructuradas en torno a partes diferenciadas y mecanismos de coordinación, lo cual constituye una ontología organizacional coherente y relativamente elaborada. Sin embargo, esta ontología no fundamenta el estatus ontológico de las configuraciones propuestas: no se demuestra que existan como tipos reales dentro del dominio organizacional, ni que representen unidades naturales de clasificación. Más bien, las configuraciones parecen ser modelos ideales-típicos construidos por el analista para interpretar ciertos patrones observables, dejando además de lado la fundamentación ontológico-social.

Epistemológicamente, la propuesta carece de criterios operativos suficientemente claros para clasificar organizaciones reales. No se definen indicadores precisos para determinar qué parte de la organización es dominante, cómo medir la predominancia de un mecanismo de coordinación o qué umbrales permitirían distinguir entre configuraciones. Tampoco se especifica un procedimiento replicable para aplicar la tipología, lo que dificulta su uso empírico riguroso.

Finalmente, aunque la propuesta de Mintzberg (1984) constituye una de las tipologías estructurales más influyentes en la teoría organizacional y ofrece descripciones ricas sobre distintas formas de estructuración, su estatus científico es limitado. Al apoyarse en un conjunto de propiedades no troncales, carecer de un sistema formal jerarquizado, no derivarse de una teoría explicativa de la diversidad organizacional y no clarificar sus supuestos ontológicos y epistemológicos, esta propuesta se clasifica como una tipología menor, preteórica, en continuidad con las anteriores.

Pugh, Hickson y Hinings (1969): hacia una clasificación empírica más elaborada

Dentro del conjunto de clasificaciones menores analizadas en este trabajo, la propuesta de Derek Pugh, David Hickson y Christopher Hinings (1969) destaca por constituir uno de los primeros esfuerzos sistemáticos y empíricamente sustentados para comprender la diversidad organizacional. A diferencia de las tipologías anteriores, que se apoyan principalmente en criterios conceptuales o funcionales, estos autores desarrollan un estudio comparativo riguroso -conocido como The Aston Study- en el que analizan una muestra amplia de organizaciones utilizando procedimientos estadísticos y mediciones estandarizadas de variables estructurales (Hall, 1983). Su objetivo es identificar patrones recurrentes en las estructuras organizacionales y, a partir de ellos, derivar una clasificación más fundamentada empíricamente.

En este estudio, Pugh et al. (1969) identifican diversas propiedades estructurales que describen regularidades en las organizaciones, tales como la estandarización del trabajo, la centralización de la autoridad, la formalización de reglas, la configuración del flujo de trabajo, entre otras. A partir de combinaciones sistemáticas de estas propiedades, derivan siete clases de organizaciones, cada una caracterizada por una configuración propia de estos elementos estructurales (Pugh et al., 1969). De este modo, buscan ofrecer una tipología más fina y empíricamente sustentada que las propuestas conceptuales anteriores, cuyo nivel de abstracción solía impedir distinciones más precisas (Hall, 1983).

En contraste con las propuestas de Parsons (1960) y de Mintzberg (1984), que parten de un marco teórico para derivar tipos organizacionales, Pugh et al. (1969) adoptan una estrategia inductiva: identifican primero dimensiones estructurales relevantes mediante análisis empíricos y luego construyen clases organizacionales con base en patrones estadísticos. En este sentido, su propuesta representa un avance respecto de las clasificaciones anteriores, pues introduce criterios medibles y un procedimiento explícito para derivar categorías. Sin embargo, como se mostrará a continuación, esta tipología tampoco alcanza los criterios formales, materiales, teóricos, ontológicos y epistemológicos necesarios para constituir una clasificación científica completa.

Desde el punto de vista material, la propuesta reconoce explícitamente propiedades estructurales relevantes para la diferenciación organizacional, lo que constituye un avance respecto de clasificaciones previas basadas en funciones, beneficiarios o estructuras. Las dimensiones seleccionadas -estandarización, centralización y control del flujo de trabajo- son propiedades internas mensurables que permiten captar diferencias reales entre organizaciones. No obstante, los autores no justifican por qué estas propiedades deben considerarse troncales para la clasificación científica del dominio organizacional. Aunque claras y operativas, estas dimensiones representan solo una parte del fenómeno organizacional y dejan por fuera factores críticos como la cultura, la tecnología, la dinámica política, la función social o los procesos de cambio. Ahora bien, una clasificación científica podría centrarse en ciertas propiedades -omitiendo otras-, pero justificando con robustez teórica dicha elección. En consecuencia, el criterio material sigue siendo parcial y no logra abarcar la complejidad multidimensional de la diversidad organizacional.

Los criterios formales también presentan limitaciones. Aunque los autores derivan siete clases a partir de combinaciones empíricas de dimensiones estructurales, no desarrollan un sistema jerárquico de clasificación que organice las clases en niveles superiores e inferiores ni especifican relaciones de inclusión entre categorías. Asimismo, no se formulan criterios de discriminación y comunalidad más allá de los procedimientos estadísticos iniciales. Esto significa que la clasificación opera como un conjunto de grupos derivados de análisis factoriales o conglomerados, pero no como una arquitectura taxonómica formal que permita clasificar nuevas organizaciones mediante reglas claras. A pesar de avanzar en el uso de datos empíricos, la propuesta sigue sin convertirse en un sistema formalizado de clasificación científica.

Desde la perspectiva teórica, la propuesta también es insuficiente. Aunque Pugh et al. (1969) identifican dimensiones estructurales relevantes, no formulan una teoría que explique el origen, la evolución o la diferenciación de estas dimensiones, y de las organizaciones en sí mismas. Las clases resultantes son descripciones empíricas de configuraciones estructurales, pero no se integran en una teoría general que dé cuenta de por qué las organizaciones se diversifican de esas maneras y no de otras. Como resultado, la clasificación carece de un fundamento explicativo claro y se mantiene en un nivel descriptivo, aun si más refinado que el de otras tipologías.

Ontológicamente, los autores operan con la premisa de que las organizaciones son sistemas estructurados cuyas propiedades pueden medirse y compararse empíricamente. Esta ontología es coherente y constituye una ventaja respecto de propuestas puramente conceptuales; sin embargo, no se argumenta que las clases identificadas constituyan tipos reales dentro del dominio organizacional. Las categorías emergen del análisis empírico, pero no se muestra que representen entidades ontológicamente estables ni que existan como formas organizacionales sociales. Más bien, se trata de agrupamientos estadísticos que reflejan regularidades locales en la muestra analizada.

Desde el punto de vista epistemológico, la propuesta presenta un avance importante al explicitar la base de información y los procedimientos utilizados para derivar la clasificación. Este es posiblemente el punto de mayor valor de la propuesta de Pugh et al. (1969). No obstante, el alcance epistemológico sigue siendo limitado: los autores no muestran cómo se puede replicar la clasificación en otros contextos ni cómo deben clasificarse organizaciones adicionales mediante reglas generales. La dependencia fuerte de la muestra utilizada y la ausencia de criterios operativos derivados teóricamente dificultan establecer su generalidad, validez externa y potencial replicabilidad.

En síntesis, la clasificación de Pugh et al. (1969) representa el esfuerzo más elaborado entre las clasificaciones menores, debido a su fundamentación empírica y al uso explícito de dimensiones estructurales. Sin embargo, al no apoyarse en propiedades troncales, carecer de una estructura formal jerarquizada, no derivarse de una teoría explicativa de la diversidad organizacional y no clarificar la naturaleza ontológica y epistemológica de las clases resultantes, esta propuesta se mantiene en el nivel de las clasificaciones menores, aunque con un desarrollo más avanzado que el de las tipologías previas.

Conclusiones

El análisis realizado muestra que las clasificaciones menores examinadas, aunque útiles para ciertos fines descriptivos, presentan limitaciones profundas frente a los criterios de cientificidad establecidos. Materialmente, se apoyan en propiedades parciales -control, beneficiarios, funciones, estructuras o mecanismos de coordinación- que no constituyen atributos troncales capaces de reconstruir la diversidad organizacional. Formalmente, no articulan sistemas jerárquicos ni relaciones género–especie. Teóricamente, no derivan de explicaciones sobre el origen de la diversidad organizacional, sino que operan como patrones descriptivos.

Las dimensiones ontológica y epistemológica refuerzan este diagnóstico: aun cuando algunas suponen ontologías sociales generales, estas no se traducen en fundamentos sobre el estatuto de las clases organizacionales ni en criterios claros de observación o clasificación. En consecuencia, estas tipologías

poseen un estatus pre-teórico y pre-taxonómico: iluminan aspectos parciales, pero no constituyen una sistemática científica del dominio organizacional.

El ejercicio crítico permite concluir que estas propuestas deben considerarse tipologías menores dentro del proyecto más amplio de una clasificación científica de las organizaciones. Su principal aporte radica en mostrar los límites de clasificar a partir de atributos aislados o sin una teoría sólida de la diversidad. Esto resalta la necesidad de avanzar hacia enfoques que identifiquen propiedades troncales, articulen sistemas jerárquicos coherentes y expliciten los supuestos ontológicos que sustentan los tipos organizacionales.

Con todo, este artículo aborda solo una parte del problema. La obra de McKelvey (1978, 1982), más compleja que las tipologías menores, requiere un examen independiente. Aunque su propuesta parece cumplir varios criterios de cientificidad -propiedades profundas, taxones jerarquizados y una teoría explicativa de la diversidad- su compromiso ontológico con una perspectiva biologicista genera tensiones importantes cuando se considera la naturaleza social e institucional de las organizaciones. Por ello, su revisión detallada será desarrollada en trabajos posteriores.

Finalmente, el camino hacia una sistemática científica exige profundizar en dos líneas filosóficas complementarias. La primera es la ontología social de Searle (1997), que permite comprender a las organizaciones como hechos institucionales sustentados en reglas constitutivas, funciones de estatus e intencionalidad colectiva, ofreciendo bases ontológicas claras para definir unidades de clasificación. La segunda es el enfoque neoinstitucional, que explica la emergencia y diferenciación de estructuras organizacionales mediante procesos institucionales y marcos culturales (Montaño Hirose, 2000; Tello-Castrillón, 2018). La articulación de estos enfoques permitirá avanzar hacia una ontología organizacional y una taxonomía científicamente robustas.

Referências bibliográficas

Asimov, I. (1987). Grandes ideas de la ciencia (Segunda Edición). Alianza Editorial, S.A.

Barba Álvarez, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales: Tres campos de conocimiento, tres identidades. Revista Gestión y Estrategia, 44, Article 44. https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2013n44/Barba

Blau, P. M., & Scott, R. (2003). Formal Organizations. A Comparative Approach. Stanford University Press. https://www.sup.org/books/business/formal-organizations

Bunge, M. (2000). La investigación científica. Su estrategia y su Filosofía. Editorial Ariel SA.

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración (Séptima Edición). McGraw-Hill.

Dávila, C. (2001). Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico (Segunda Edición). Editorial Presencia LTDA.

Diéguez, A. (1998). Realismo científico. Una introducción al debate actual en la filosofía de la ciencia. Universidad de Málaga.

Díez, J. A., & Moulines, C. U. (1997). Fundamentos de Filosofía de la Ciencia (Primera). Ariel S.A.

Etzioni, A. (1961). A comparative Analysis of Complex Organizations. Free Press.

Etzioni, A. (1997). Organizaciones modernas (C. Moreno Canadas, Trad.; Primera Edición). Limusa NORIEGA EDITORES.

Guerrero Pino, G. (2015). Introducción a la filosofía de la ciencia: Documentos de trabajo (Cuarta). Universidad del Valle.

Hall, R. H. (1983). Organizaciones: Estructura y Proceso (A. L. Betancourt, Trad.; Primera). Editorial Dossat S.A.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1970). Open systems theory. En O. Grusky & G. A. Miller, The Sociology of Organizations: Basic readings (First Ed, pp. 13–32). Free Press.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The Social Psychology of Organizations. John Wiley and Sons, lnc.

Londoño-Cardozo, J., & Hernández, D. (2018). El problema de los conceptos científicos en la clasificación de las organizaciones. En C. Tello Castrillón & E. F. Pineda-Henao, Conjeturas organizacionales. Fundamentos para el estudio de la organización (Primera ed., pp. 103–128). Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Luna, E. D. (1995). Bases filosóficas de los análisis cladísticos para la investigación taxonómica. Acta Botanica Mexicana, 33, 63–79. https://doi.org/10.21829/abm33.1995.754

Mahner, M., & Bunge, M. (2000). Fundamentos de biofilosofía. Siglo XXI.

McKelvey, B. (1978). Organizational Systematics: Taxonomic Lessons from Biology. Management Science, 24(13), 1428–1440.

McKelvey, B. (1982). Organizational systematics. Taxonomy, evolution, classification (University of California Press).

Mintzberg, H. (1984). La estructuración de las organizaciones (D. Bonner & J. Nieto, Trads.). Ariel.

Montaño Hirose, L. (2000). Diversidad y similitud organizacionales. Perspectivas y controversias. Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 48, 35–52.

Morgan, G. (1998). Imágenes de la organización. Alfaomega.

Parsons, T. (1960). Structure and Process in Modern Society. The Free Press.

Parsons, T. (2013). The Social System (2a ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203992951

Pfeffer, J. (2000). Nuevos rumbos en la Teoría de la organización: Problemas y posibilidades (M. D. P. Carril Villarreal, Trad.). Universidad Iberoamericana.

Pineda-Henao, E. F. (2018). Administración y organizaciones: Una mirada más allá de las fronteras de lo instrumental. En C. Tello Castrillón & E. F. Pineda-Henao, Conjeturas organizacionales: Fundamentos para el estudio de la organización (Primera ed., pp. 31–54). Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Pineda-Henao, E. F. (2021). Desafíos filosóficos para una sistemática científica de las organizaciones [Tesis de Maestría en Filosofía]. Universidad del Valle.

Pineda-Henao, E. F. (2024). Hacia una comprensión plural del pensamiento administrativo: Orientaciones tradicionales y críticas. En Estudios críticos organizacionales. Avances, límites y debates: Una visión desde América Latina (1a ed., pp. 6–53). Universidad Autónoma Metropolitana.

Pugh, D. S., Hickson, D. J., & Hinings, C. R. (1969). An Empirical Taxonomy of Structures of Work Organizations. Administrative Science Quarterly, 14(1), 115–126. https://doi.org/10.2307/2391367

Rendón Cobián, M., & Montaño-Hirose, L. (2004). Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática. Contaduría y administración, 213, 1–15.

Rich, P. (1992). The Organizational Taxonomy: Definition and Design. The Academy of Management Review, 17(4), 758–781. https://doi.org/10.2307/258807

Ríos Szalay, J. (2014). Sobre el estudio de las organizaciones. ¿Traslapes interdisciplinares hacia una ciencia organizacional? XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, 1–19.

Scott, W. R. (1992). Organizations: Rational, natural, and open systems (3a ed.). Prentice-Hall.

Searle, J. (1997). La construcción de la realidad social (A. Doménech, Trad.; Primera ed.). Paidós.

Tello-Castrillón, C. (2018). El concepto de organización, tan cerca y tan lejos. En C. Tello-Castrillón & E. F. Pineda-Henao, Conjeturas organizacionales: Fundamentos para el estudio de la organización (Primera ed., pp. 79–102). Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Warriner. (1980). Organizational types: Notes on the “organizational species” concept. Department of Sociology, University of Kansas.