



El pensamiento administrativo: Un estudio de sus ejes problemáticos

VILORIA, NORKA JUDITH* Y LUCIANI TORO, LAURA ROSA**1

Recibido: 09-11-14 Revisado: 11-02-2015 Aceptado: 06-03-2015

RESUMEN

Una de las discusiones más comunes en la disciplina administrativa se encuentra enmarcada en su objeto de estudio. Existen básicamente dos corrientes: las que lo ubican en la organización y las que lo identifican en las funciones administrativas. Ambas posturas coinciden en su visión fragmentaria, incompleta y reduccionista del conocimiento. Así mismo, el conocimiento administrativo ha sido "parcelado", es decir, cada grupo de autores estudia una parte de la organización o una de sus funciones, lo que no ha permitido una visión integradora del conocimiento; se privilegia el carácter pragmático de la disciplina y los métodos cuantitativos de investigación. La concepción disciplinar se ha orientado casi que exclusivamente a la actividad profesional: la gestión o la gerencia. La investigación que se plantea tiene como objetivo identificar los ejes problemáticos del pensamiento administrativo. Se realizó una revisión documental y una entrevista a profundidad a informantes clave, para corroborar si los indicios de los problemas epistémicos extraídos de los autores principales eran percibidos también por los informantes. Los hallazgos reafirmaron la visión fragmentada del conocimiento, el uso de métodos cuantitativos y la orientación de las investigaciones hacia la gerencia. Se propone transitar con otra forma de generar conocimientos tal como la complejidad, que permita reinterpretar los cimientos de la disciplina.

Palabras clave: Pensamiento administrativo, organizaciones, método, discurso

Abstract

THE ADMINISTRATIVE THOUGHT: A STUDY OF ITS PROBLEMATIC AXES

One of the most common discussions in the administrative discipline is framed in its study object. There are basically two currents: those who locate it in the organization and those who identify it in the administrative functions. Both positions coincide with their fragmentary, incomplete and reductionist vision of knowledge. Likewise, the administrative knowledge has been "parcelled up", that is to say, every group of authors studies a part of the organization or one of its functions, which has not allowed an integrated vision of knowledge; the pragmatic character of the discipline is prioritized as well as the quantitative methods of investigation. The disciplinary conception has been focused almost exclusively on the professional activity: the management. The purpose of this research is to identify the problematic axes of the administrative thought. A documentary review and an in-depth interview to key informants were conducted to corroborate if the indications of the epistemic problems extracted from the main authors were also perceived by the informants. The findings reaffirmed the fragmented vision of the knowledge, the use of quantitative methods and the orientation of the investigations towards management. New ways of generating knowledge, such as the complexity, which allows to re-interpret the foundations of the discipline are proposed.

Key words: Administrative thought, organizations, method, speech

1 * Doctora en Educación; Magister en Administración; Lcda. en Contaduría Pública; Lcda. en Administración, Profesora Titular de La Universidad de Los Andes, Mérida- Venezuela. Email: nviloria@ula.ve

** Doctora en Gerencia; Magister en Ciencias Contables; Licenciada en Contaduría Pública. Profesora Titular de La Universidad de Los Andes, Mérida- Venezuela. Email: rosat@ula.ve

INTRODUCCIÓN

La disciplina administrativa desde su paradigma clásico ha sido cuestionada por la forma de abordaje de su objeto de estudio. El paradigma clásico o tradicional, se fundamenta en el supuesto de la “empresa-máquina” que responde al determinismo, la eficiencia y el control planteado por los primeros teóricos de la administración, los ingenieros Taylor y Fayol.

Frederick Taylor (1856-1915) y Henri Fayol (1841-1925) concibieron los principios de la disciplina administrativa bajo el supuesto de que la empresa era un engranaje o maquinaria que alcanzaba sus objetivos si se lograba acoplar en función de los requerimientos de los directivos.

A las ideas esbozadas por estos autores, se les ha definido como la teoría clásica de la disciplina administrativa; no obstante, su visión reduccionista de la organización y el supuesto de que los individuos no tienen mayor importancia y que no existe diferencia entre éstos y cualquier pieza de una máquina, generaron controversias entre los estudiosos de la administración.

Las primeras inquietudes sobre este planteamiento de Taylor y Fayol, están relacionadas con su influencia en el desarrollo de la disciplina administrativa en la modernidad, motivado a que por una parte, estas ideas marcaron la tendencia de privilegiar la práctica frente a la teoría, es decir enrumbaron a la administración por el cómo resolver problemas puntuales de la organización minimizando el por qué suceden los hechos (los esfuerzos al quehacer) y por la otra, redujeron el papel del sujeto/participante de la organización a tan sólo *una pieza* más del engranaje o maquinaria necesaria para realizar la actividad económica.

No se puede desconocer que los criterios de Taylor y Fayol tienen una amplia influencia en la disciplina administrativa, Podestá y Jurado (2003), expresan que con el aporte de Taylor, Fayol y los otros estudiosos de la época, la administración dejó su practicidad

y empirismo para adentrarse al campo de las ciencias, sin embargo, el énfasis puesto en la profesionalización de la administración y la necesidad de hiper-especialización ha conducido a ubicar su objeto de estudio en sus propias funciones y, no en el conocimiento que es capaz de generar.

Taylor y Fayol se identifican con la corriente denominada “Administración Científica”, quienes argumentan que el objeto de estudio de la administración es la organización, visualizando a la misma como “máquinas engranadas” bajo criterios de racionalidad basados en: la autoridad, el poder y la influencia para lograr alcanzar los objetivos organizacionales. Su quehacer, subyace en el control organizacional con connotaciones éticas y políticas, que favorecen la subordinación desde los niveles superiores hacia los niveles inferiores de la jerarquía organizacional.

La concepción “hombre-máquina-organización” se ha mantenido en el tiempo. Campos (2004:114) expresa que

[E]l sujeto de la teoría organizacional tradicional es entendido como una entidad asimilable a un procesador de información. Consecuentemente, la organización, en cuanto a sistema social, es una suma de individuos que deben ser coordinados y controlados a través de estrategias cognitivas.

Otros autores señalan como objeto de estudio de la administración, los distintos componentes de la organización pero generalmente, desde la postura del racionalismo de los clásicos. En tal sentido, para Hernández, Saavedra y Sanabria (2007:95), el objeto de estudio de la disciplina administrativa puede distinguirse en tres ejes: “la preocupación por los elementos internos de la organización, la preocupación por el entorno y la preocupación por la proyección y el desarrollo integral de la organización”.

Siguiendo lo planteado por Hernández, *et al* (2007), se puede observar cómo en el primer grupo ubican a Weber (1970), Etzioni

(1972) y Mayntz (1977), quienes estudian la estructura y las relaciones sociales dentro de la organización; Mayo (1972) estudia el trabajo en equipo y reconoce a la organización informal y la dinámica de los grupos. En el segundo grupo, los autores incluyen a los estudios que privilegian el entorno organizacional, haciendo énfasis en la teoría de sistemas y de la información. Explican que estudiosos de la relación organización - entorno, tal como Ludwing Von Bertalanffy (1924) y otros, entienden a la organización como un sistema en interacción permanente con su entorno y sus implicaciones tanto para la organización como el propio entorno donde se ubican. En el tercer grupo, sitúan a los estudiosos que se ocupan del crecimiento organizacional y la satisfacción de necesidades de grupo de interés, lo que da inicio al movimiento de la administración por objetivos, desarrollados por pensadores como Drucker (1954).

Otro ejemplo de autores que identifican el objeto de estudio de la administración en sus componentes es el de Velázquez (2002), quien plantea tres escuelas a saber: la escuela clásica con las posturas de Fayol, Taylor y los avances de Mayo; la escuela de las relaciones y el comportamiento humano, donde distingue como los más relevantes a Maslow, Herzber, Mc Gregor, Lewin, Bennis y Schein y; en la tercera escuela que el autor denomina holista, la cual toma aspectos tanto de la teoría clásica como de las relaciones humanas, y cuyo máximo exponente es Drucker. Por su parte, Chiavenato (1997), esboza sus enfoques de la teoría del proceso administrativo en (Fayol y Taylor), la teoría burocrática (Weber), la teoría del comportamiento (Mayo, Maslow y Herzber), la teoría neoclásica (Drucker, Kontz y Dale) y las teorías del enfoque de contingencias y de sistemas (Chandler, Borna y Stalker y Lawrence y, Bertalanffy). Es así como se observa, que los autores organizan y reorganizan las posturas de los estudiosos de la administración en distintas escuelas, sin que exista una posición al respecto.

Es de resaltar que, tanto las posturas que ubican el objeto de estudio de la administración en la organización, como las que lo identifican en sus componentes y funciones, coinciden en el

paradigma subyacente de la *simplicidad*, el cual entendemos como una visión fragmentaria, incompleta y reduccionista del conocimiento. Al analizar los aportes de los autores se observa que:

1. El conocimiento ha sido “parcelado”, es decir, cada grupo de autores estudia una parte de la organización o una de sus funciones, destacando distintos focos de atención como por ejemplo, los estudios de la estructura organizativa o la motivación organizacional. Esta forma de concebir el conocimiento administrativo, comprenderlo e interpretarlo, evidencia objeciones al ser simple, parcializado y desarticulado, cuestión que no ha permitido una visión integradora del conocimiento. Estudiar de forma separada la disciplina administrativa colocando el objeto de estudio en el control, los procesos, las funciones, la racionalidad, las decisiones, los individuos, la estructura y la cultura, entre otros aspectos, resulta una posición reduccionista del objeto de estudio de ésta.

2. Se privilegia el carácter pragmático de la disciplina. Existe una tendencia a visualizar casi exclusivamente los avances del conocimiento con lo que es útil y productivo o para la organización o para sus actores. En palabras de Podestá y Jurado (*ob.cit*, p.97) “en estas visiones tecnicistas, la administración se ha caracterizado por ser prescriptiva: un manual de recetas de cómo ser exitosos con la empresa”. De alguna manera, esta postura ha hecho que la disciplina en sí misma no avance, sino que esté ensimismada en el mejoramiento de las funciones administrativas desde su propia óptica que se ha denominado en este trabajo como simplista o reduccionista.

3. La concepción disciplinar se ha dirigido casi que exclusivamente a la actividad profesional: la gestión o la gerencia. Ésta a su vez se orienta hacia la productividad y al logro de los objetivos, sobre la base de la concepción tradicional de la administración, convirtiendo a la actividad gerencial en una herramienta para alcanzar objetivos, en una estructura y funciones previamente establecidas, con mínima reflexión del conocimiento y en muchos casos no sólo alejada de su entorno, sino de los propios actores que hacen vida en la organización.

Podría intuirse que el pensamiento administrativo se ha justificado en buena medida, en el interés por alcanzar objetivos y uno de los objetivos básicos es el logro del rendimiento de las inversiones, es decir, se reduce a una visión mercantilista de la disciplina. Esta visión de alcanzar objetivos “financieros” conduce a una visión cortoplacista, sin mayor compromiso social y bajo interés por teorizar. En contraposición, su interés se reduce a intensificar las técnicas que permiten alcanzar los objetivos.

Otro indicio del anclaje de la disciplina administrativa en la modernidad, es el hecho de que privilegia los métodos cuantitativos de investigación como la forma de conseguir estudios válidos para la comunidad científica. En tal sentido, Muñoz (2002) expresa que

La administración ha buscado merecer el estatus de ciencia bajo los criterios de validez y universalidad de las ciencias naturales, lo que de antemano le crea una dificultad epistemológica pues, para hacer posible la aplicación del método científico, ha tenido que hacer una construcción artificiosa de su objeto de estudio que desfigura y oculta la verdadera naturaleza del fenómeno o fenómenos de los que se quiere ocupar (p. 2).

Indudablemente, cuando las disciplinas de las denominadas sociales, en su *afán* de reconocimiento como ciencias tienden a cumplir las “exigencias metodológicas” de las llamadas ciencias “duras”, necesariamente deben suponer a las organizaciones como objetos físicos (como una célula, una molécula o un planeta), deben introducir supuestos y variables (dependientes e independientes), deben suponer que el entorno no incide y, de alguna manera, *leer* desde cálculos matemáticos y estadísticos, la realidad organizacional. Esta serie de supuestos pueden terminar re-expresando la realidad que quería estudiarse y consecuentemente, alejarse del comportamiento de los fenómenos observados.

Esta postura metodológica ha hecho que existan graves objeciones a la cientificidad de la administración y por demás, como afirma

Muñoz (2002:12), “la administración sólo “ve” de manera aislada, descontextualizada y ahistórica los fenómenos organizacionales, seleccionando aquellos que pueden tener un efecto más inmediato sobre el objetivo perseguido e ignorando la dinámica social propia de tales fenómenos y sus implicaciones más profundas”.

García Castillo y Cruz (1997), expone que entre los problemas epistemológicos que identifica en la administración está la tendencia a considerar como equivalente la práctica de la administración con el conocimiento administrativo. Se minimiza la importancia de la posibilidad de los estudios científicos, argumentado que la administración es una actividad humana y que cada quien administra “como quiere” y lo que es aún más grave, se confunde según su criterio, lo accesorio “administrar” con lo esencial que es su “objeto de estudio”. Otros investigadores como Molina García y Parra U (2010:4), consideran que “la administración es de hecho un campo «epistemológicamente vacío», carente de objeto material y de objeto formal propio”.

De este modo, pareciera que el discurso administrativo tradicional refuerza en la acción disciplinar de la gerencia, la racionalidad formal, fomenta la obediencia de los trabajadores como factor de éxito y en consecuencia, visualiza una serie de relaciones con jerarquías *cuasi militares* que permiten lograr los objetivos organizacionales.

En este contexto, la investigación se plantea como propósito Identificar los ejes problemáticos del pensamiento administrativo. Para lograrlo se plantea una investigación cualitativa, donde se privilegian las opiniones de los informantes claves a través de una entrevista a profundidad, que se fundamentó en cinco apreciaciones para iniciar la conversación. Los informantes seleccionados están conformados por investigadores y docentes del área de teoría administrativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes.

UNA REVISIÓN A LA EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO

La Administración, tal y como es conocida hoy por hoy, es el resultante de la acumulación histórica de innumerables pioneros dentro de los cuales se encuentran entre otros, filósofos del estamento eclesiástico y el militar. Con el transcurrir del tiempo se han ido desarrollando y divulgando diferentes teorías relacionadas con el área administrativa.

La evolución del pensamiento administrativo a lo largo del siglo XX, puede plantearse a través del estudio y aportes realizados por diferentes autores que agrupados por su forma de entender a la administración, identifican un modo de pensamiento administrativo en particular. Este reagrupamiento se inicia a finales de 1800 con la denominada escuela clásica donde los principales exponentes son Frederick Taylor y Henry Fayol.

Taylor (1856-1915), aplicó las ciencias exactas en forma metódica para resolver los problemas de la fábrica y producto de sus experiencias y análisis, desarrolló una serie de principios, los cuales fueron denominados Principios de la Administración Científica. De esta manera propuso que

En casi todas las artes mecánicas, la ciencia que rige los actos de cada obrero es tan complicada que el obrero más competente es incapaz, ya sea por ignorancia o insuficiente incapacidad mental de comprender plenamente esta ciencia sin la ayuda de sus jefes o camaradas, debiendo ser efectuado el trabajo de acuerdo con leyes científicas, es necesario que haya una división más equitativa de la responsabilidad entre la dirección y los obreros que la que existe bajo cualquiera de los tipos ordinarios de administración (Taylor, 1984:22).

Los aportes de Taylor a la administración fueron indiscutibles por cuanto se convirtieron en la base de la primera teoría administrativa. De esta manera, la administración científica se inicia dejando de

lado la administración empírica. Es importante resaltar que Taylor concibió a los empleados como una *máquina engranada*, los cuales, necesariamente debía acoplarse para contribuir con las ganancias de los inversionistas. Estaba firmemente convencido de que el trabajador sólo se interesaba por los incentivos monetarios, sin importarle ni el entorno ni las condiciones en las cuales desarrollaba su trabajo.

Henri Fayol (1841-1925), por su parte, ha sido considerado como otro de los pioneros de la teoría clásica en administración. Define su doctrina argumentando que

Hasta ahora el empirismo ha reinado en la administración de los negocios. Cada jefe gobierna a su manera sin inquietarse por saber si hay leyes que rijan la materia. La ausencia de doctrina deja libre curso a todas las fantasías (p.131).

Expone en su obra, que se pueden distinguir seis tipos de operaciones en las empresas a saber: operaciones técnicas, operaciones de seguridad, operaciones administrativas, operaciones comerciales y operaciones de contabilidad. Cada una de éstas debe ser llevada a cabo en un nivel jerárquico determinado dentro de la organización que culmina con un director general. Adicionalmente expresa que:

(...) las unidades a,b,c, no son de la misma naturaleza ni de la misma importancia, sus elementos constitutivos se transforman al pasar de un nivel jerárquico a otro, de tal manera que termina por no haber nada en común entre la capacidad, técnica, administrativa o cualquier otra- de un agente inferior y la capacidad del mismo nombre de un gran jefe (1975: 113).

Con esta percepción, Fayol configuraba sus principios de administración (los cuales aún siguen vigentes y presentes en muchas organizaciones). Se resumen en la división del trabajo, la unidad de mando, la autoridad, la disciplina, la unidad de dirección, la subordinación de los intereses particulares al interés general, la remuneración, la centralización, la jerarquía, el orden, la equidad, la estabilidad personal, la iniciativa y la unión del personal.

Fayol (1975) asemeja a las organizaciones con “una máquina, un vegetal o un animal” y apoya expresiones tales como “máquina administrativa” (p. 171), ya que desde su postura, toda organización obedece a los designios del jefe y cuyas partes o funciones engranadas se mueven armónicamente hacia el mismo fin.

Entre los años 1920 a 1966, surge la llamada escuela de las Relaciones Humanas, que se interesó por las relaciones informales producidas en la organización, intentando de esta manera, dar respuesta a los problemas de productividad y eficiencia organizacional, situación que no era de interés para la escuela clásica representada por Taylor y Fayol. Autores como Elton Mayo, Abraham Maslow, Frederick Herzberg, Douglas McGregor, Kurt Lewin, Warren Bennis, Edgar Schein, son representativos de esta escuela. Un aporte fundamental de la escuela de las relaciones humanas fue su interés por tratar de conciliar dos funciones básicas de *la organización*: la económica, relacionada con el objetivo de producir bienes y servicios que generen rentabilidad y la social, relacionada con el objetivo de propender al logro de la satisfacción de los trabajadores y así obtener el equilibrio interno.

Velásquez (ob.cit.), argumenta que desde la perspectiva de la organización como sistema, esta escuela cometió el error de sobre dimensionar el subsistema humano-cultural en detrimento del resto de los subsistemas originando que la organización actuara como un sistema cerrado.

A finales de los años 50, otro movimiento denominado Escuela Estructuralista se dedicó a estudiar el comportamiento humano, en una suerte de conciliación entre la escuela clásica y de las relaciones humanas. Sus autores principales eran sicólogos y sociólogos. La Escuela Estructuralista, intenta lograr un equilibrio entre los recursos con los que cuenta la empresa tales como el recurso humano y los factores tanto externos como internos, formales e informales, que influyen en el desempeño organizacional, entre los objetivos individuales y los organizacionales, entre los estímulos materiales y

sociales. Autores como Max Weber, Renate Mayntz, Amitai Etzioni, Chester Barnard, Ralph Dahrendorf, son representantes de esta escuela. Uno de los aportes de la escuela Estructuralista fue su visión de la organización como un sistema abierto, interactuando en un contexto y, ésta forma de entender la organización, fue opuesta al enfoque clásico de la organización como sistema cerrado, que dependía exclusivamente de sus funciones internas.

Entre los años 1958-1960 se ubica la llamada escuela Contingencial o de la Toma de Decisiones, siendo sus principales autores Tom Burns, G. M. Stalker, Joan Woodward y Child. Este grupo de investigadores trató de dar respuesta a las contingencias o situaciones diarias que se originan en la empresa o en los grupos de personas que realizan su actividad para lograr las metas con la menor cantidad posible de recursos, los mejores resultados tanto a corto como mediano y largo plazo. Uno de sus supuestos fue entender a la empresa como un sistema abierto, planteándose la diferencia entre la empresa y el entorno.

Los autores que seguían los estudios de Taylor y Fayol se pueden agrupar en la Escuela Neoclásica, la cual tiene dos vertientes: Los de la administración industrial (estudiosos de Taylor) y los de la dirección y administración general (estudiosos de Fayol). Durante la gran recesión económica de los años 30 y la postguerra en los años 1945-1948, este grupo de investigadores tuvo grandes avances, Hurtado (2008, p.79), manifiesta que

Los hechos sucedidos transformaron las organizaciones, obligando a los investigadores a estudiar formas de adaptación y modernización de las técnicas tradicionales de eficiencia y racionalización” Del mismo modo, esboza que los sucesos que se dieron fueron “la segunda guerra mundial, la expansión económica de los Estados Unidos, el constante grado de concentración económica y la evolución a nivel tecnológico. (p. 79).

Los principales expositores de esta Escuela, relacionados con el campo industrial fabril se encuentran entre otros, Henry L. Gantt, Henry Ford, L. P. Alford, Harold Maynard, Harrington Emerson y, los dedicados al campo de la administración general se encuentran P. F. Drucker, Luther Gulick, Lindall Urwick, James Mooney, William H. Newman, H. Koontz y C.O'Donnell.

La Teoría Neoclásica, inspirada en los criterios clásicos, ha intentado adicionar nuevas herramientas teóricas y científicas para el desarrollo de los procesos administrativos. En tal sentido, ésta le asigna una gran relevancia a aspectos relacionados con la práctica administrativa, se le da significancia a términos y conceptos clásicos tales como estructura, autoridad, responsabilidad, departamentalización y desarrolla y actualiza los principios clásicos formulados por Fayol.

Los seguidores de la corriente Taylorista, se orientaron hacia la industria, buscando diversas maneras de elevar la producción fabril intentando seguir su modelo científico. El cambio más importante que se observó en esta época fue el introducido por Ford con su cadena de montaje la cual cambiaría radicalmente las relaciones existentes entre el comercio y la industria en el sentido de modificación de exceso de demanda por exceso de oferta de productos industrializados.

Por su parte, el biólogo Ludwing Von Betarlanffy (1924), desarrolló una teoría interdisciplinaria denominada Teoría General de los Sistemas, la cual fue capaz de trascender a los problemas relacionados con la visión tecnológica de cada ciencia y que en administración se ubicó como la Escuela Sistémica. Suministró modelos generales aplicables a todas las ciencias que permitiría que los descubrimientos realizados en cada una de las ciencias, pudiesen ser utilizados por el resto de ellas.

Desde el punto de vista del enfoque de sistemas, la organización se percibe como un sistema unido, con una gran cantidad de partes interrelacionadas denominadas subsistemas o unidades que se

relacionan entre sí y con el medio ambiente las cuales forman un sistema que a la vez, pertenece a uno mayor.

Otro movimiento de importancia en el pensamiento administrativo lo lideró Ernest Dale al introducir los estudios basados en experiencias prácticas. Prestó especial atención a la planificación y control en el proceso administrativo y argumentó que el empirismo se basa en la experiencia como única fuente del conocimiento y en consecuencia, cuando se plantea la administración desde el punto de vista empírico, se basa sólo en la práctica convirtiendo a la experiencia, en el factor fundamental como fuente de conocimiento.

Rivas citando a Dale (2009:127), establece dos formas en el planteamiento del carácter empírico de la administración:

(a) En la enseñanza, señalando que el principal medio para transferir la experiencia a los alumnos es el método del uso de casos reales. (b) En la práctica real considera que debe usarse la investigación más inmediata y el enfoque comparativo (...). Con ello se pretende que las soluciones a los problemas prácticos se busquen y se analicen en forma más efectiva tratando de investigar en cada caso lo que en otras empresas se está haciendo, para tomar de esa experiencia lo que es conveniente y desechar lo que no sea aplicable al caso.

Esta corriente del pensamiento administrativo, tiene como postulado el hecho de que las tareas administrativas deben ser realizadas siguiendo las costumbres y tradiciones de la organización; sin embargo, existe la creencia de que los resultados de esta teoría en muchas ocasiones no son los más adecuados en virtud de que lo que da buenos resultados para una organización producto de su experiencia particular, no necesariamente da buenos resultados para otra. En la actualidad, la gran mayoría de las empresas utilizan teorías empíricas de la administración, combinándolas con otras teorías de las diferentes escuelas.

A finales de la segunda guerra mundial, surge una tendencia en el estudio de la administración denominada escuela de la medición cuantitativa. Ponce (2004:141), establece que “las matemáticas deben ser colocadas como la esencia de lo administrativo, reducir la administración básicamente a matemáticas”.

La administración es vista por estos autores como una ciencia eminentemente lógica y en consecuencia, debe expresarse en términos cuantitativos. Para ello, hacen uso de diferentes disciplinas tales como las matemáticas, medicina, física, psicología, economía y la estadística entre otras, para tomar las decisiones más precisas en la resolución de problemas que se presentan en la empresa. Ha sido denominada investigación de operaciones o ciencia administrativa y se ha considerada como método científico ya que utiliza las herramientas científicas y eminentemente cuantitativa para la toma de las decisiones administrativas.

Los dos objetivos fundamentales de esta escuela se fundamentan en la optimización en la relación insumo-producto y al uso de los modelos matemáticos en el proceso de toma de decisiones.

Las tendencias del pensamiento administrativo han seguido los pasos de los autores mencionados. En general, se concentran en las funciones o los elementos de la administración como su objeto de estudio y el método cuantitativo como forma de acercarse a la realidad, dejando de lado la posibilidad de acercarse al conocimiento desde lo cualitativo y ahondando en la administración como disciplina.

LOS EJES PROBLEMÁTICOS DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO: UNA VISIÓN DESDE LOS INFORMANTES CLAVE

Para identificar los ejes problemáticos del pensamiento administrativo, se realizaron una serie de entrevistas a profundidad, sobre las apreciaciones previas de las autoras del artículo, producto de la revisión documental realizada.

CUADRO 1.
DESCRIPCIÓN DE INFORMANTES CLAVE

Informantes Clave

Identificación	Características
IC 1	Profesor, escalafón instructor, cinco años de experiencia docente
IC 2	Profesor, escalafón agregado, 10 años de experiencia. Investigador Reconocido.
IC 3	Profesor, escalafón asociado, 14 años de experiencia. Investigador reconocido
IC 4	Profesor, escalafón titular. 25 años de experiencia. Investigador reconocido

Elaboración propia, con base en los datos de los informantes (2015)

La primera apreciación que se compartió con los informantes se relacionó con el hecho de que las aproximaciones al conocimiento de la administración han sido limitadas en su abordaje a lo pragmático y al quehacer de la disciplina y no a la disciplina propiamente.

Dos (2) informantes trataron de defender la posición de que podrían existir investigaciones que “están orientadas a ir un poquito más allá de lo pragmático”. Sin embargo cuando tratan de describirlas, dudan y expresan que

Hay algunos estudios, muy contados, eso sí, que tratan de ver, ya (...) este (...), enfoques tal vez un poquito más viejos como la contingencia o la quinta disciplina empiezan a dar un poquito la visión de que todo no es receta.

Otro informante expresó:

Yo creo que la mayoría de los artículos que se escriben...verdad... e incluso muchos de los textos en los que nosotros nos apoyamos y que para enseñar administración, (...), tienen gran énfasis en lo práctico nada más. Por ejemplo, hay artículos que uno lee y es: cómo organizar el clima organizacional de tal empresa o cómo ser eficaz, o el liderazgo en tal empresa o sea siempre es el cómo, entonces haga esto: uno, dos, tres y cuatro, pero de confrontación teórica muy pocos artículos se escriben acerca de eso.

El cuarto informante planteó en la conversación, que el abordaje de la disciplina, depende del tipo de ciencia que es la administración. En tal sentido, expresó:

Lo que ocurre también es que ahí podríamos caer en una discusión sobre el tipo de ciencia que es la administración. ¿verdad? que (...), algunos la acusan de que no es una ciencia, que de hecho no es una ciencia pura, es una ciencia aplicada que utiliza conocimientos de otra ciencia para poder explicar sus acontecimientos, sus hechos, etc., pero, y el pragmatismo tiene que ver porque la orientación ha ido mucho o lo que uno más ve y consigue y lee, ha ido mucho a lo que es técnica administrativa, entonces lo que abunda en lecturas, en textos, trabajos es la explicación de la forma de hacer las cosas o como mejorar y por eso, un conocimiento muy técnico.

El quinto informante opinó

En lo que se refiere al estudio propiamente de la administración, digamos, en los que escriben sobre administración en los *journal*, normalmente pues tratan eso lo ¡práctico! tratan lo que es útil realmente y normalmente buscando para qué es útil. Entonces ciertamente esto es pragmático, sobre eso no hay absolutamente ninguna duda. Perdón, en lo que se refiere específicamente al estudio de la administración, ahora, en lo que se refiere al comportamiento de los que hacen la administración, evidentemente, al entrar otras disciplinas propiamente científicas, evidentemente que existe el planteamiento evidentemente científico sobre esos hechos, pero,

en lo que se trata específicamente de la administración los estudios son técnicos, técnicos pragmáticos.

En cuanto a la segunda apreciación relacionada con el hecho de que algunos autores plantean en torno a estudiar en forma separada la disciplina administrativa, colocando el objeto de estudio de la administración en el control, los procesos, las funciones, la racionalidad, las decisiones, los individuos, la estructura y la cultura, entre otros aspectos. Los actores tuvieron las siguientes opiniones:

Los informantes uno y dos expresaron

Lamentándolo mucho, es totalmente cierto y digo, lamentándolo mucho, porque es uno de los problemas epistemológicos de la administración (...) describir lo que es un administrador, o las funciones del gerente o lo qué debería hacer y, se deja de lado el conocimiento administrativo como tal o el fortalecimiento de la ciencia administrativa y todas las investigaciones que surgen, cada día, digamos que, siguen la misma orientación: no buscan fortalecer la ciencia administrativa sino el qué hacer de la administración o el objeto de estudio de la administración y creo que sí, son dos vertientes que han provocado que se vea a la administración con un enfoque meramente técnico.

Agregó el segundo informante clave presente en esta conversación confirmó las apreciaciones del primer autor y expresó que

Si, así es, realmente la tendencia desde un inicio creo yo, de la administración siempre ha sido hacia tratar de ligarla con el aspecto técnico (...) a las personas que se gradúan en administración, las organizaciones lo que piden de ellos son precisamente conocimiento técnico y capacidad para la resolución de problemas y en situaciones meramente técnicas. Entonces eso nos ha llevado como consecuencia, que tal vez, el aspecto científico de la administración como tal, se haya dejado a un lado y haya quedado una merma, porque si existe necesidad, pero, no hay preocupación por parte de de la sociedad, de las organizaciones de explotar ese aspecto del conocimiento meramente científico

sino que las necesidades de la organización, de las organizaciones, de la sociedad es precisamente la mejoría de lo que es el proceso técnico administrativo que es lo que ayuda precisamente a resolver los problemas particulares de la organización.

El informante tres (3) expresó lo siguiente

Totalmente de acuerdo, no tengo la menor duda de que eso es lo que está sucediendo. Desde mi punto de vista, eso es lo que está sucediendo. Fíjate tú que tan es así, que si nosotros hiciésemos un estudio, ni siquiera profundo, sino muy rápidamente por el pensum de estudios, nos damos ¡cuenta!, Nosotros no vemos nada que tenga que ver con epistemología, no tenemos nada que ver con metodología y ni siquiera hacemos una tesina. Ni como para que el administrador que tenga madera, si, o que tenga interés en la investigación, sea estimulado para que siga ese camino, ¡no!; nosotros es: aprende a hacer esto, esto y esto y, *¡ya está!, ¡pa' fuera!*. Pasó la materia y listo, ya está graduado!!”

El informante cuatro (4) opinó:

Si bueno, pero, volvemos otra vez al tema de un cambio de paradigma que tenemos últimamente, porque toda esta cosa de la teoría del conocimiento, (...) del por qué, el concepto de hoy, que se maneja hoy, el capital humano por ejemplo, o sea, esa es una cosa que permite abrir una gama de posibilidades que antes no existía.

El informante cinco (5) argumentó:

Bueno, esa aseveración, de repente, configura una cierta apreciación sobre cosas que no están claras, en esto de la administración y la gerencia, bueno, no es que no están claras, y aunque yo tengo mi claridad que no necesariamente es la correcta y otros opinan de otra manera, por ejemplo, yo he oído decir, que la que la administración es algo así como lo científico y la gerencia es muy técnica y tal, bueno, no me detengo en ese análisis.

Con relación la tercera apreciación, relacionada con el hecho de que se ha privilegiado en las investigaciones el carácter pragmático de la disciplina administrativa, los informantes opinaron que:

El informante uno expresó:

La ciencia administrativa se ha dedicado a abordar lo que es el aumento en la productividad organizacional y de la productividad organizacional más que a sustentar lo que es el conocimiento científico o la disciplina científica de la administración.

El segundo informante, participe de la misma conversación reafirmó diciendo que

Si igualmente, totalmente de acuerdo. Realmente el interés de las organizaciones siempre es tratar de buscar una manera de resolver los problemas y soluciones dentro de la organización en función de mejorar (...) Todo objetivo de la investigación en administración va en función de que buscar la manera de la manera más eficiente y eficaz posible, la consecución del objetivo organizacional.

El informante tres expresó que

Estoy totalmente de acuerdo. Yo creo que esa es la tendencia y ese es como el quehacer cotidiano de nosotros dentro de la escuela. Cuando digo este es el quehacer, no estoy diciendo que eso es lo que debería ser pero eso es lo que en realidad estamos haciendo

El informante cuatro opinó que

No, bueno (...), pues si, (...), es lo que tradicionalmente se ha hecho en, en materia de publicaciones de lo que es administración pero, pero vuelvo otra vez con el tema, o sea, últimamente, hay todo un movimiento sobre, nosotros dentro de 15 o 20 años vamos a tener los resultados de esto que estamos viendo ahorita que es como un llamado de atención sobre lo que es la administración. Tenemos que empezar a verlo desde otro punto de vista.

El informante cinco expresó que

Pero, de eso se trata la administración, por lo menos, por lo menos si no buscar el beneficio, la administración lo que pretende es que la organización sea eficiente y tiene unos parámetros para medirla, en el caso específico de las empresas, se mide por el beneficio.

Con relación la apreciación sobre la orientación de la concepción disciplinar dirigida casi exclusivamente a la actividad profesional, los actores y participantes de la conversación expresaron:

El informante uno se pronunció de la siguiente manera:

La administración entonces carece de estudios que sean del todo confiables por no tener unas muestras representativas, entonces fíjese, por eso le digo, fíjese que aquí hay doble problema: no sólo que se ha usado el mero método cartesiano para hacer las investigaciones sino que, se han dedicado a estudiar particularidades de la administración y no generalidades. Por supuesto, las conclusiones pueden ser aplicadas o trasladadas a otras organizaciones porque en términos generales se dice que la administración es planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Y si yo saco conclusiones de planificación, todo el que planifique podría tomar, este, mis conclusiones como referencia, pero los estudios como tal, no han sido bien sustentados para darle fuerza a lo que es la ciencia administrativa, ni siquiera desde el método cartesiano.

El informante dos opinó que:

Bueno, hasta ahora lo que pasa es que una cuestión de metodología de las personas que han realizado investigaciones en la parte de la administración. La única manera que han tratado ellos de darle visión a las ideas que están dando es precisamente el método cartesiano, no es el mejor porque qué pasa, hay una serie de aspectos dentro de las organizaciones que no lo puedes medir a través del método cartesiano.

El tercer informante, al iniciar la conversación en este punto, explicó que

Ese es el método que se utiliza, [el cartesiano] lo cual no quiere decir que yo esté convencida de que deba ser el que sigamos utilizando, todo lo contrario, yo creo que nosotros debemos este, impulsar un cambio en la forma de enseñar.

Por otra parte, el informante cuatro se expresó de la siguiente manera

Si, (..) estoy de acuerdo en que el estudio, la forma de abordarlo cartesianamente es limitado que hay, que es útil, no estoy diciendo que no sea útil que no sea importante, no estoy menospreciando lo preciso que es porque si, tener cifras de cosas es muy interesante pero esas cifras hay que acompañarlas de otros resultados de otro orden, (duda), de cualitativos o de otro tipo que son los que en realidad explican por qué los números son así, por ejemplo.

El quinto informante se manifestó de la siguiente manera:

Bueno no, yo creo que es un poco injusto en alguna, en algunas cosas. (...) hay un sistema mecánico que es precisamente a lo que se dedicaron los clásicos, pero hay una estructura orgánica y explica, pero llegan a explicar por ejemplo, cómo es, de allí se va a desarrollar lo que posteriormente se va a conocer como la teoría contingente de la administración que dice, bueno en realidad en la administración no hay cosas ni buenas ni malas, sino depende de cómo se logran los objetivos.

CONCLUSIONES

Una vez realizada la revisión documental y analizada las respuestas de los informantes claves relacionadas con los ejes problemáticos del pensamiento administrativo, se pueden identificar los siguientes ejes problemáticos:

1. La visión determinista, mecanicista y cuantitativa de los fenómenos que estudia la administración ignorando la multidimensionalidad de los mismos, sus constantes interrelaciones y el valor del sujeto en la organización, hace que su enfoque sea reduccionista, al privilegiar el uso de los métodos cuantitativos para entender la realidad organizacional, suponiendo comportamientos homogéneos de las variables y de las organizaciones

2. La concepción de equivaler la práctica de la administración al conocimiento administrativo, minimiza las posibilidades de ahondar en el conocimiento propiamente dicho.

3. La atomización del objeto de estudio, lo que aísla y descontextualiza los fenómenos organizacionales producto de que el supuesto básico de gran parte de las investigaciones en administración, es que la organización o sus componentes o los hechos que se suceden en ellas, son realidades independientes entre sí.

4. Se considera la realidad *estática*, por lo que se puede aplicar el método de las ciencias duras o experimentales, donde se introducen variables dependientes e independientes, sin que el entorno o la posición del investigador intervengan, es decir, privilegian la posibilidad de entender la disciplina desde lo cuantitativo, las probabilidades y las estimaciones ahistórica y descontextualizada.

5. El discurso de la mayoría de los investigadores, se transforma en descripciones de hechos en las organizaciones específicas y como consecuencia, no necesariamente aportan al acervo del conocimiento administrativo.

Resulta imprescindible, que la disciplina administrativa transite sobre otros espacios del conocimiento que le permita minimizar lo pragmático, descriptivo y reduccionista a fin de lograr incrementar el acervo del conocimiento administrativo. Una de las alternativas, resulta en el pensamiento complejo, por cuanto la administración requiere “traspasar” las fronteras de otras disciplinas para fortalecerse a sí

misma. La necesidad de un nuevo modo de pensar la administración, no sólo afectará la forma de reflexionar sobre ella sino en la praxis de la propia disciplina.

Se trata en consecuencia, de invitar a fundamentar el conocimiento administrativo desde otras perspectivas sin obviar el conocimiento pasado; por el contrario, se trata de re-interpretarlo para cimentar la disciplina en el saber científico sin obviar al sujeto, la causalidad y la relativización de la realidad que permita las interrelaciones recursivas, opuestas y complementarias, en un proceso de generación y regeneración del conocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BENNIS, W. (2002). ***El futuro del liderazgo***. [Libro en línea]. Ediciones Deusto. Bilbao, España. Disponible <http://books.google.co.ve/books?id=0gfaXVo> [Consulta: 2013, diciembre 07].
- BERTALANFFY, V. (1968). ***Teoría general de sistemas***. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Colección Aprender a Aprender.
- CAMPOS, V. (2004) ***Teoría(s) organizacional (es) postmoderna(s) y la gestación del sujeto postmoderno***. Tesis doctoral. España: Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: <http://tdx.cat/handle/10803/5437>.
- CHIAVENATO, I. (2007). ***Introducción a la teoría general de la administración***. (7ma ed.). México: McGraw-Hill.
- DRUCKER, P. (2002). ***La gerencia en la sociedad futura***. Bogotá, Colombia.
- ETZIONI, A. (1965). ***Las organizaciones modernas***. México: UTEHA.
- FAYOL, H. (1975). ***Administración industrial y general***. España: Urbis. Biblioteca de la empresa No. 18.

- GARCIACASTILLO Y CRUZ, R. (1997). **Epistemología de la administración. Propuesta para la formación de administradores.** *Revista Gestión y Estrategia.* No. 11-12 Número doble / Enero-Diciembre, 1997. México: Universidad Autónoma de México.
- HERNÁNDEZ, A., SAAVEDRA, J., SANABRIA, M. (2007). **Hacia la construcción del objeto de estudio de la administración: Una visión desde la complejidad.** *Revista Facultad de Ciencias Económicas. Investigación y reflexión.* Junio año/vol. XV, número 001. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/909/90915106.pdf>.
- HURTADO, D. (2008). **Principios de administración.** [Libro en línea]. Medellín, Colombia. Disponible: <http://books.google.co.ve/>. [Consulta: 2013, junio 26].
- MAYO, E (1945) **Social problems of an industrial civilization** Boston: *Division of research, Graduate school of business administration, Harvard university*
- MCGREGOR, D. (2007). **El lado humano de las empresas.** [Libro en línea]. Madrid, España. Ediciones anotadas McGraw-Hill Interamericana. Disponible: <http://books.google.co.ve/>.
- MAYNTZ, R. (1985). **Sociología de la administración pública.** [Libro en línea]. Madrid, España. <http://books.google.co.ve/>. [Consulta: 2013, noviembre 26].
- MASLOW, A. (1991). **Motivación y personalidad.** [Libro en línea]. Madrid, España. Disponible: <http://books.google.co.ve/>. [Consulta: 2013, junio 12].
- MUÑOZ, R. (2002). **Administración y hermenéutica. Aportes para una administración comprensiva.** Colombia: *Cuadernos de Administración* N° 27. Marzo 2002. Universidad del Valle. Calí. Disponible en <http://www.comunicacion.com.co>. [Búsqueda efectuada en mayo 2011].
- MOLINA GARCÍA, C. y PARRA USCANGA, M. (2010) **¿Es la administración una ciencia o solo una actividad científica?** *Revista Exploratoris.* Observatorio de la Realidad Global. Volumen 1. N° 1. México: AcademiaJournals.com.
- PODESTÁ CORREA, P. y JURADO JURADO, J. C. (2003). **Fundamento del saber administrativo.** *Esan-cuadernos de difusión.* Año 8. N°15. Diciembre 2003. Disponible en <http://isel.edu.ar/>. [Búsqueda realizada en mayo 2014].

- PONCE, A. (2004). **Administración moderna**. [Libro en línea]. México, D.F. Disponible: <http://books.google.co.ve/>. [Consulta: 2014, febrero 12].
- RIVAS, L. (2009). **Evolución de la teoría de la organización**. Universidad y Empresa, núm. 17, julio-diciembre, 2009, pp. 11-32 Universidad del Rosario Argentina. Disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/1872/187214467001.pdf> [Consulta: 2011, enero 16].
- TAYLOR, F. (1975). **Management científico**. España: Orbis. Biblioteca de la empresa No. 4.
- VELÁSQUEZ, F. (2002). **Escuelas e interpretaciones del pensamiento administrativo**. *Estudios Gerenciales* Abril-junio número 083. Universidad ICESI, Cali Colombia P. 31-55. Disponible:<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/212/21208302.pdf>. [Consulta: 2013, agosto 26].
- WEBER, M. (1922) 2005. **Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva**. Decimosexta reimpresión en español. México: Fondo de Cultura Económica