



ALGUNOS PROBLEMAS EPISTEMOLÓGICOS DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

(Some epistemological problems in administrative science)

Recibido: 18/10/2011 Revisado: 11/02/2012 Aceptado: 27/02/2012

Borgucci, Emmanuel

Universidad del Zulia, Venezuela

eborgucci@yahoo.com

RESUMEN

La ciencia administrativa es una disciplina que ha sido objeto de una constante polémica desde el punto de vista epistemológico. Hay quienes la consideran una verdadera ciencia social y otros dudan de su estatus científico. La finalidad de este ensayo es mostrar los diferentes problemas epistemológicos que debe enfrentar la ciencia administrativa y que van desde las consideraciones en cuanto a su objeto de estudio y estatus metodológico, hasta la relación entre la investigación y la práctica administrativa. Se concluye que la ciencia administrativa, para considerarse una sociotecnología (Bunge, 1999), debe acoplarse a la práctica administrativa desde una perspectiva que Bachelard (1978) denominó como vigilancia de la vigilancia y el abandono del intuicionismo para poder enfrentarse a diversos obstáculos epistemológicos que surgirán desde el normativismo extremo, el empirismo radical o la idea de neutralidad.

Palabras claves: Problemas epistemológicos, Epistemología, Ciencia social, Estatus científico, Ciencias administrativas.

ABSTRACT

Today the administrative science has been an object of controversy from the epistemological point of view. It is those who consider it to be a real social science and others doubt his scientific status. The objective of this work is to show the different epistemological problems that must face the administrative science and that go from the considerations as for his object of study, methodological status up to the relation between the investigation and the administrative practice. One concludes that the administrative science, she is considered to be a sociotecnología (Bunge, 1999), must mate to the administrative practice from a perspective that Bachelard (1978) named as "vigilance of the vigilance" and the abandon of the intuitionism to be able to face to diverse obstacles epistemological that will arise from the extreme normativism, the radical empiricism or the idea of neutrality.

Keywords: Administrative science, Epistemology, Social science, Scientific status, Epistemological problems.

INTRODUCCIÓN



Desde hace una buena cantidad de años ha existido un debate acerca del estatus científico de la ciencia administrativa. Por una parte, hay quienes la consideran una legítima ciencia social (Simon, 1970), otros consideran que es una ciencia social con sus limitaciones propias McGregor (2007), hay quienes la consideran una sociotecnología (Bunge, 1999), otros como Kliksberg (1992) la consideran simultáneamente como ciencia, técnica o arte, y finalmente autores como Hood y Jackson (1997) consideran que en la Administración no se corroboran exhaustivamente sus hipótesis que sustentan lo que se ha denominado como principios, sino que se presta más atención en la experiencia ordinaria, el sentido común, el uso de metáforas y analogías.

Por otra parte, se ha notado una proliferación de reglas, principios y recomendaciones, sobre la mejor actuación de los gerentes, líderes y organizaciones y cuyas fuentes se basan en la Psicología, la Psicología Social, la Psicología de las organizaciones, la teoría de juegos, las matemáticas de la optimización o la sociología de las organizaciones.

Adicionalmente, no ha notado una proliferación de trabajos, producto de las experiencias de laborales exitosas de un conjunto de gerentes de organizaciones. Estas publicaciones muestran, por ejemplo, historias, anécdotas relacionadas con situaciones concretas de trabajo y las estrategias o tácticas empleadas para obtener resultados deseados. También existe abundante bibliografía sobre esquemas desarrollados en organizaciones que, ya sea en el área de desarrollo organizacional o supervisión que se exponen como metodologías que se recomiendan a ser implementadas, debido a que constituyen un ensayo exitoso en donde surgieron.

Por último, ha proliferado una gran cantidad de cursos, maestrías y hasta doctorados en el área de la administración. En estos cursos asisten toda clase de profesionales que van desde los licenciados en administración hasta ingenieros en casi todas sus especialidades. Estos cursos exponen y promueven el estudio de la ciencia administrativa como forma de optimizar y hacer más competitiva la gestión de negocios de las organizaciones, poniendo énfasis en la obtención de ganancias, pero además de una gestión responsable con la sociedad o el ambiente.

No obstante, la popularidad que ha adquirido la divulgación y la enseñanza de las ciencias administrativas, al determinar su estatus científico todavía se encuentra con una serie de dificultades de orden epistemológico. En este sentido, el propósito de este ensayo está en contribuir a develar los obstáculos epistemológicos a los que debe enfrentarse la administración.

En este sentido, se expondrán los obstáculos epistemológicos relacionados con el objeto de estudio (concepción de causalidad o la relación universalismo-contextualismo), las aproximaciones teóricas, sus problemas conceptuales, el estatus metodológico, los aspectos éticos y otros tales como: subordinación a lo ideológico; presencia del normativismo; presencia del empirismo; la administración creativa, la negociación y la moralidad; y relación entre conocimiento científico y la práctica administrativa.

LO QUE SE HA DENOMINADO COMO CIENCIA ADMINISTRATIVA



Etimológicamente, la palabra administración se forma del prefijo latino ad –hacia- y de ministratio que, a su vez, proviene del vocablo latín minister, vocablo formado por minus, que es un adjetivo comparativo de inferioridad, y del sufijo ter, que es término de comparación. Es decir, el vocablo ad-ministratio sugiere la idea de que se realiza una acción bajo el comando de otro sujeto; es decir, es quien presta un servicio en beneficio de otro sujeto un servicio a otro.

Según (Münch 2006, p.17): “la administración es un proceso mediante el cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima eficacia, eficiencia, calidad y productividad en el logro de sus objetivos”. Según Mas (2008, p.12), la administración: “es una ciencia social que estudia la organización de las empresas y la manera como se gestionan los recursos, procesos y resultados de sus actividades”.

Para (Stoner y Wankel 1989, p.4) “la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas”. Ahora bien, según Münch (2006) y Mas (2008) la administración tiene las siguientes características según la siguiente tabla:

Tabla 1. Resumen de las características de la administración

No	Característica	Contenido
1	Universalidad	Se aplica a todo tipo de organización.
2	Especificidad	El fenómeno administrativo es específico y distinto.
3	Unidad temporal	Todas las etapas del proceso administrativo son simultáneas.
4	Unidad jerárquica	La organización forma un solo cuerpo administrativo independientemente de la jerarquía del personal.
5	Valor instrumental	Es un medio para alcanzar un fin, es decir, alcanzar de manera eficiente los objetivos establecidos.
6	Amplitud de ejercicio	Se aplica a todos los niveles de la organización formal
7	Interdisciplinariedad	Hace uso de principios, procesos, metodologías y métodos de otras ciencias que serían sus ciencias auxiliares.
8	Flexibilidad	Los principios y técnicas administrativas se pueden adaptar a las diferentes necesidades de las organizaciones.

Fuente: elaboración propia.

Por tanto, para hablar de ciencia administrativa, según Mas (2008) se debe hablar del fenómeno administrativo y según (Münch 2006) se deba hablar también del proceso administrativo. El fenómeno administrativo, según Mas (2008), se presenta desde el momento en que la sociedad, mediante grupos de personas conforman organizaciones para satisfacer cualquiera que sean sus necesidades.

De una manera más estilizada, según el autor antes mencionado: “es el proceso global de toma de decisiones orientado a conseguir los objetivos organizativos de forma eficaz y eficiente mediante la planificación, la organización, la integración de personal, la dirección (liderazgo) y el control”. Lo anterior implica que la ciencia administrativa enfatiza



la prospección hacia el futuro y la coordinación de recursos de toda índole y la toma de decisiones para el cumplimiento de objetivos con eficacia y eficiencia.

Por su parte, el proceso administrativo según (Münch 2006, p.20) “es un conjunto de fases o etapas sucesivas mediante las cuales se efectúa la administración, mismas interrelacionan y forman un proceso integral”. Ahora bien, el proceso y el fenómeno administrativo ocurren en ámbitos organizacionales y de empresas independientemente de su forma legal. Se pueden dar numerosas definiciones de organización, empresa y empresario.

Desde el punto de vista general, para la Enciclopedia Salvat (Salvat Editores, 1975, p.1180), “la empresa es una sociedad industrial o mercantil, unidad económica de base en el que se desenvuelve el proceso productivo. En este se combinan factores productivos para conseguir un producto que obtenga el máximo de beneficio: económico o social, según los casos”.

Desde el punto de vista de la sociología, la empresa es un tipo de organización, “es un grupo grande de personas, estructurado de forma impersonal con el fin de alcanzar determinados objetivos” (Giddens, 2001, p. 370). Según este autor, “cada vez que utilizamos el teléfono, abrimos el grifo, encendemos la televisión o entramos en un coche estamos en contacto con organizaciones y, hasta cierto punto, dependemos de ellas. Generalmente, en estas actividades participan varias organizaciones, todas ellas interactuando entre sí de forma habitual y también con nosotros”.

Un autor que estudió las organizaciones desde la perspectiva sociológica fue Max Weber. Según (Giddens 2001) y (Weber, 1977), afirmaba que todas las organizaciones de gran tamaño tienden a ser burocráticas:

“El desarrollo de las formas “modernas” de asociaciones en toda clase de terrenos (Estado, iglesia, ejército, partido, explotación económica, asociación de interesados, uniones, fundaciones, y cualesquiera otras que pudieran citarse) coincide totalmente con el desarrollo e incremento creciente de la administración burocrática: su aparición es, por ejemplo, el germen del Estado moderno occidental (...) hoy es, además, sencillamente inseparable de las necesidades de la administración de masas (personales o materiales). Se tiene que elegir entre la burocratización y el diletantismo de la administración; y el gran instrumento de la superioridad de la administración burocrática es este: el saber profesional especializado, cuyo carácter imprescindible está condicionado por los caracteres de la técnica y la economía modernas de la producción de bienes, siendo completamente indiferente que tal producción sea en la forma capitalista o en la socialista”.

En consecuencia, para (Weber 1977, p.175), la administración burocrática significa: “dominación gracias al saber; este representa su carácter racional fundamental y específico”. Para el mencionado autor, la organización es un espacio de dominación, poder, disciplina y sobre todo de personas que la ejercen y personas que están sometidas, esto es la existencia de un cuadro administrativo.



Weber (1977) aclaró que la dominación no se sustenta solamente en motivos materiales, afectivos, racionales o de valores. Según este autor, esos motivos, individualmente o conjuntamente, buscan despertar y fomentar la creencia en su “legitimidad”. La legitimidad de una dominación es una probabilidad de ser tratada como tal y mantenida en una proporción importante. Lo anterior implica que la obediencia a una dominación se sustente en una creencia o en la adhesión de los miembros de una organización. La obediencia proviene que la dominación tiene pretensión de legitimidad.

Para Weber (1977) existen tres tipos puros (Idealtypen) de dominación legítima: 1) la racional, basada en la creencia y en la legalidad de las normas aprobadas y en los consecuentes derechos de mando que generan autoridad que puede ser ejercida por quien sea su titular (autoridad legal); 2) la tradicional que descansa en la creencia cotidiana y en las tradiciones y que genera la autoridad tradicional; y 3) la carismática: “Que descansa en la entrega extracotidiana a la santidad, heroísmo o ejemplaridad de una persona y a las ordenaciones por ella creada o reveladas (llamada) (autoridad carismática) (p. 172).

En este punto interesa destacar la dominación legal en presencia de la administración burocrática. La dominación legal se puede establecer por: 1) un derecho vigente estatuido de modo racional con arreglo a fines o a valores; 2) tal derecho se aplica a casos concretos de acuerdo; 3) quien aplica la norma obedece el orden impersonal que establece la norma vigente; 4) quien obedece lo hace a la norma no a la persona que aplica la norma, dentro de una competencia limitada, racional y objetiva.

En el punto 4 las categorías fundamentales de dominación legal son, según Weber (1977): a) el ejercicio continuado; b) dentro de una competencia; c) en presencia de una jerarquía administrativa u ordenación de autoridades; d) con reglas que pueden ser técnicas o normas; e) la jerarquía funciona con atención al principio de separación entre el cuadro administrativo y la remuneración y rendición de cuentas; f) no se presenta la apropiación de los cargos; g) rige el principio administrativo de atenerse al expediente “el tipo más puro de dominación legal es el que se ejerce mediante un cuadro administrativo burocrático”.

h) la calificación profesional que fundamenta el nombramiento requiere de una serie de evaluaciones de certificación; i) se retribuidos con dinero, bajo la forma de sueldos y pensiones; j) quien ejerce el cargo como única o principal profesión; k) su ascenso o promoción implica la idea de carrera administrativa, con separación de los medios administrativos y sin apropiación del cargo; y l) están sometidos a la disciplina e inspección administrativa.

Foucault (1997), desde un punto de vista más filosófico y bajo una metodología genética, partió del análisis de las penas, las normas y los lugares en donde se hacen efectivas las penas. Es decir, el sistema penal, como cualquier sistema social (organización), se sustenta en elementos exógenos provenientes de las exigencias de la sociedad (justicia penal, castigo para el delincuente o educación, entre otras).



Los elementos exógenos son, según el análisis de Foucault (1997), precisamente los que permite que cualquier sistema pueda funcionar. Para el autor, el “cuerpo” (personas) se convierte en fuerza útil para el sistema u organización a la que se encuentra sometido cuando es a la vez cuerpo productivo y cuerpo sometido, de manera sutil. De acuerdo con lo anterior, para Foucault (1997, p.33) “puede existir un saber del cuerpo que no es exactamente una ciencia de su funcionamiento, y un dominio de sus fuerzas que es más que la capacidad de vencerlas”: este saber y este dominio constituyen lo que podría llamarse la tecnología política del cuerpo.

“Indudablemente, esta tecnología es difusa, rara vez formulada en discursos continuos y sistemáticos; se compone a menudo de elementos y fragmentos, y utiliza unas herramientas o unos procedimientos inconexos. A pesar de la coherencia de sus resultados, no suele ser sino una instrumentación multiforme. Además, no es posible localizarla ni en un tipo definido de institución, ni en un aparato estatal. Estos recurren a ella; utilizan, valorizan e imponen alguno de sus procedimientos. Pero ella misma en sus mecanismos y sus efectos se sitúa a un nivel muy distinto. Se trata en cierto modo de una microfísica del poder que los aparatos y las instituciones ponen en juego, pero cuyo campo de validez se sitúa en cierto modo entre esos grandes funcionamientos y los propios cuerpos con su materialidad y sus fuerzas” (Foucault, 1997, p.33).

En palabras de Townley (1991), el poder, tema de interés de Foucault, es relacional. Debido a esta característica del poder, no se asocia con instituciones particulares, sino con prácticas, técnicas y procedimientos. El poder es empleado en todos los niveles y a través de muchas dimensiones.

Ahora bien, desde el punto de vista físico, las organizaciones son un conjunto de localizaciones específicas, ubicaciones, constituidas por talleres, oficinas, depósitos, etc. Para Foucault (1997), la implementación de la disciplina procede de la distribución de los individuos en el espacio. Para ello emplea algunas técnicas tales como: 1) la clausura, típico de las cárceles, conventos de clausura o colegios internos; 2) el establecimiento de las presencias y las ausencias, de saber dónde y cómo encontrar a los individuos, instaurar las comunicaciones útiles, interrumpir las que no lo son, poder en cada instante vigilar la conducta de cada cual, apreciarla, sancionarla, medir las cualidades o los méritos, lo que el autor denominó como emplazamientos funcionales, en el caso de las fábricas de fines del siglo XVIII, el principio de la división en zonas individualizantes se complica.

Se trata a la vez de distribuir a los individuos en un espacio en el que es posible aislarlos y localizarlos; pero también de articular esta distribución sobre un aparato de producción que tiene sus exigencias propias. La disciplina y su unidad, según Foucault (1997), no se establece en función del territorio (unidad de dominación) o el lugar (lugar de residencia), sino el rango o el lugar que ocupa un individuo en una clasificación.

Para poder llevar a cabo la disciplina, es necesario el control de las actividades mediante: 1) el empleo del tiempo por medio del establecimiento de ritmos de trabajo, obligar a ocupaciones y regular los ciclos de repetición; 2) la elaboración temporal del



acto; 3) el establecimiento de correlación del cuerpo y del gesto, esto es, la mejor relación posible entre un gesto y la actitud global del cuerpo; 4) la articulación entre cuerpo y objeto que manipula (herramienta de trabajo en la fábrica, el campo o en la oficina); 5) la utilización exhaustiva, valga decir, el principio de no ociosidad.

Lo antes expuesto requiere de un aparato disciplinario que permita, en una sola mirada, verlo todo permanentemente. Esto es lo que se conoce como la idea del “panóptico”, que fue concebida por Jeremy Bentham.

Desde el punto de vista de la empresa y de las organizaciones en general, según Giddens (2001), Foucault tenía razón respecto a las prisiones por la idea de panóptico y de vigilancia de la disciplina. También tenía razón acerca del papel de la vigilancia en la sociedades modernas: “es una cuestión que ahora es aún más importante dado el impacto creciente de las tecnologías de la información y la comunicación” (p. 379-380). Desde la perspectiva de la ciencia económica, se encuentra una definición proporcionada por el pensamiento clásico y otra desde la perspectiva neoclásica.

En la economía clásica francesa, Say aproximó un concepto que podría ser el equivalente moderno de empresario, por ejemplo el hombre que estudia las leyes de la naturaleza para conocer sus principios rectores y eventualmente servir para producir productos es el sabio. En segundo lugar: “otro saca provecho de esos conocimientos para crear productos útiles: es el agricultor, el manufacturero o el comerciante; o para designarlos por medio de una denominación común para los tres, es el empresario de industria, el que emprende la creación por su cuenta, en su beneficio y con sus riesgos, cualquier producto” (2001, p. 66).

Para Schumpeter (1976, p.84), “llamamos empresa a la realización de nuevas combinaciones, y empresarios a los individuos encargados de dirigir dicha realización”. Esta definición tiene los siguientes aspectos: 1) es el tercer componente que junto a los medios de producción y el crédito permite el desarrollo de las nuevas combinaciones; y 2) las combinaciones tiene que ver con la actividad de producir. En este último aspecto: “Producir otras cosas, o las mismas con métodos distintos, significa combinar en forma diferente dichos materiales y fuerzas” (p. 76).

Desde el punto de vista del derecho, según Azuero (1990), la empresa es una sociedad sujeta a la potestad del derecho mercantil, que junto al derecho civil (que norma a las personas, la propiedad y la familia) forman parte del derecho privado (derecho que regula las relaciones entre particulares y, excepcionalmente, las relaciones entre los particulares y el Estado). De esta manera, la empresa es una persona jurídica bajo la forma de sociedad mercantil.

Para el precitado autor, la sociedad mercantil está sujeta al derecho mercantil. Una de las características del derecho mercantil es el carácter consuetudinario, porque en su proceso de formación recoge las realidades del mundo mercantil. Otra característica es el carácter profesional, que se origina de la organización empresarial y la existencia de obligaciones, algunas veces estrictas (formales), que difieren de las exigencias a otras personas jurídicas. Naturalmente, la empresa requiere que el derecho admita la



lucratividad, por cuanto los actos de comercio deben ser remunerados. Por último, se encuentra la tendencia a la internacionalización o de las relaciones comerciales y la tendencia a la publicación, debido al papel crucial que tiene la empresa en la estabilidad, crecimiento económico y bienestar de la sociedad.

Desde el punto de vista administrativo, para Münch (2006, p125), por ejemplo: “la empresa es un grupo social, unidad productiva, en el que, mediante la administración del capital y el trabajo, se producen bienes y servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de la comunidad”. Esta autora clasifica a las empresas de acuerdo: 1) a su actividad o giro (industriales, comerciales y de servicio); 2) según el régimen jurídico (sociedad, asociación o patronato); 3) según el origen de los capitales (privados o públicos); y 4) según la magnitud (microempresa, pequeña empresa, mediana empresa, y gran empresa).

Para filósofos como Bunge (1999), la ciencia administrativa debe estudiar instituciones sociales, entro de las cuales se encuentra la empresa, que están en conexión con el tipo de sociedad en que se encuentra inmersa y la lógica de funcionamiento de esa sociedad en donde la empresa se encuentra inmersa. La sociedad fuerza a la empresa a desarrollare representaciones, prácticas, seguir senderos, desviarse de sus objetivos y resistir o aceptar los cambios. Como en la sociedad prevalecen valores dominantes, las empresas deben seguirlos si quiere tener vigencia en el tiempo. Las organizaciones y las empresas en particular, sean públicas o privadas, por ser expresión de un modelo de organización social forman redes, que tienen un principio de unidad, de cohesión estructural que se conoce como institucionalización.

Para Bunge (1999), la naturaleza de la empresa implica rechazar la visión idealista filosófico de que la empresa es un montón de papeles y la visión materialista de que la empresa es una cosa concreta constituida por personas, pensamientos y sentimientos que interactúan con las restricciones contractuales, códigos legales y hechos sociales. En la primera visión, todo se vuelve en una lectura de documentos y la extracción de su sentido último. En la segunda visión se revisará y supervisará el comportamiento de personas reales y el desempeño de sistemas, subsistemas y suprasistemas.

Bunge (1999) propone que la empresa sea estudiada desde dos ángulos: las políticas y las tácticas. Para el autor, las políticas son objetivos vinculados a medios. Los objetivos consisten en ayudar a la organización a cumplir su papel por medio de principios y técnicas organizacionales. Esas técnicas deben sustentarse en la investigación operacional, la descentralización, la coordinación, la calidad del servicio interno. Todo esto para incrementar el nivel de satisfacción de los colaboradores, lograr el incremento de la productividad, aumentar el valor externo, satisfacer al cliente, lograr su lealtad y conseguir ganancias. De esta forma: “en resumen, la organización óptima, sea pública o privada, es la que busca la ganancia con servicio, rendimiento y responsabilidad” (Bunge, 1999, p. 413).

El componente táctico consiste en adaptarse al entorno, planificar, programas y presupuestar con los mejores conocimientos disponibles. Para Bunge (1999) la epistemología subyacente en esta propuesta no es el empirismo ni el apriorismo, es el



realismo. En todo caso, la empresa es un sistema creado por el hombre que está inserta en un entorno social. Ese entorno social impone condiciones, restricciones o limitaciones a los fines programados y presupuestados por la empresa. En el ciclo productivo de la organización, la empresa desarrolla una visión, una misión, elabora una serie de objetivos organizacionales, una estructura y diseña un sistema productivo.

El ciclo productivo, la estructura organizacional (flujo de información y de producción) y el sistema de producción de la organización están sometidos permanentemente a la evaluación del mercado, que ponen en tensión todos sus procesos. Esta tensión se manifiesta cuando los resultados obtenidos se alejan de las metas y objetivos organizacionales-productivos. En consecuencia, el cierre de las brechas de desempeño acciona mecanismos de adaptación o de cambios en los ciclos productivos y organizacionales.

LOS PROBLEMAS EPISTEMOLÓGICOS DE LA ADMINISTRACIÓN

ASPECTOS PRELIMINARES

Según Murillo (2005), el desarrollo socioeconómico de los países unidos a la división social, del trabajo y la consecuencia a su especialización, hizo necesario el seguimiento de la disciplina administrativa. Surgida a raíz de un círculo de experiencias empíricas aisladas, la administración contiene ahora un conjunto de teorías, conceptos, principios y procedimientos a partir de los cuales se pueden analizar y modificar las formas que asume el trabajo colectivo dentro una organización.

Algunos ejemplos de la importancia del conocimiento científico para los administradores son: 1) básicamente los administradores se encargan de maximizar los resultados de una organización, lo que de hecho constituye el principio económico fundamental; 2) los administradores manejan los procesos económicos fundamentales; y 3) la organización o habilidad empresarial que desarrollan los administradores también es considerado, como factor económico.

No obstante, la ciencia administrativa presenta una serie de problemas epistemológicos inicialmente referidos a: 1) la diversidad de objetos; 2) la heterogeneidad de las aproximaciones; 3) subordinación a lo ideológico; 4) la presencia del normativismo; 5) la presencia del empirismo; 6) la administración creativa, la negociación y la moralidad; 7) el estatus metodológico de los principios administrativos; 8) problemas conceptuales generales; 9) relación universalismo versus contextualismo; 10) la concepción de la causalidad; 11) relación entre conocimiento científico y la práctica administrativa; y 12) Implicaciones éticas de la investigación en administración.

DIVERSIDAD DE LOS OBJETOS

LA ADMINISTRACIÓN EN EUROPA OCCIDENTAL Y EN LOS ESTADOS UNIDOS

La ciencia administrativa inicialmente comenzó como administración pública y posteriormente surgió con más claridad de la administración de las organizaciones no públicas. Surgió en Europa de la mano de las controversias constitucionales derivados del



surgimiento del Estado-nación. Sus principales fases fueron el absolutismo, el Estado liberal y el Estado intervencionista.

El advenimiento del absolutismo en la baja edad media significó la progresiva desintegración del modelo feudal de administración. Concretamente, los monarcas absolutistas, con sus medidas, contribuyeron al surgimiento de la llamada “Ciencia de la policía”. Los monarcas buscaban, por medio de sus delegados, dar un énfasis técnico y pragmático a la resolución de los problemas cotidianos que aquejaban a los súbditos. De esta forma, surgieron diversos “Códigos de policía” y “Diccionarios administrativos”.

Ejemplo de lo anterior se encuentra en el *Traité de Police* de Nicolás Delamare en Francia, el *Cameralismo* de Pierangelo Schiera, para quien la palabra *Policía* se comenzó a emplear desde 1498 (Guerrero, 2011, p.47), Johann Heinrich von Justi, Tirquet de Mayerne. En lo que muchos años después se conocería como Alemania surgió la “*Polizeiwissenschaft*” o el “*Cameralismo*”, entre los principales teóricos de las ciencias de la policía eran Jean Bodin y Lorenz von Stein. Este último escribió *Die Verwaltungslehre*, publicada en Stuttgart en 1865.

Durante el surgimiento y consolidación del Estado liberal, fue tomando cuerpo el denominado Estado de derecho y el derecho constitucional. Esta fue una época de las grandes controversias legales que ocultaban los problemas administrativos que surgían en la gestión de los gobiernos. En otras palabras, la administración comienza a depender del derecho administrativo. Esta tendencia se afianzó con la llegada del segundo imperio y la tercera república francesa. Así la relación administración y derecho administrativo llegó a su edad de oro con la creación del Consejo de Estado.

Posteriormente, la ampliación de las responsabilidades del Estado en el orden principalmente económico hizo que el derecho administrativo fuese insuficiente para atender los crecientes y nuevos problemas que se estaban presentando. De esta manera surge nuevamente que surgiera el estudio del funcionamiento de la administración, rescatando la tradición de los “Códigos de policía” (visión pragmática) y el abordaje de problemas generales de la organización y de gestión. En los Estados Unidos, el desarrollo de la ciencia administrativa tuvo varias fases: 1) después de la Guerra de Secesión; 2) las reformas de Woodrow Wilson, y 3) el New Deal.

En los Estados Unidos era normal establecer un paralelismo entre la administración de los asuntos públicos y los asuntos privados. Es decir, no había mucha diferencia entre hablar de una ciencia de la administración pública y una ciencia de la gestión de las empresas. La dilución de las fronteras entre ambas disciplinas contribuyó a la creación de una teoría de las organizaciones.

LAS ORGANIZACIONES, LA GESTIÓN DE NEGOCIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Anteriormente la administración y administración pública eran términos equivalentes. Sin embargo, con el proceso industrial conocido como el fordismo, los trabajos como los de Max Weber, Henry Fayol, sentaron las bases de una teoría administrativa y organizacional.



Los enfoques que los autores antes mencionados y otros más pusieron énfasis en la gestión de las empresas, la racionalización de los métodos de organización, el incremento de la eficiencia empresarial, la implantación de nuevas funciones administrativas.

De esta manera, desde la idea de organización, surgieron toda una serie de enfoques tales como: 1) la propuesta de creación de una administración científica según las ideas de Frederick Winslow Taylor (1856-1915), Charles Babbage (1792-1871), Henry Metcalf (1847-1917), Henry Robinson Towne (1844-1924), Henry Lawrence Gantt (1861-1919) o Frank Gilbreth (1868-1924); 2) lo que se denomina como escuela ambiental con George Elton Mayo (1880-1949) o Robert Owen (1771-1858); 3) el enfoque sociológico de Max Weber (1862-1920), Oliver Sheldon (1894-1951) o Chester Barnard (1886-1961). Con este último enfoque se abre la posibilidad de los estudios de la psicología de las organizaciones y la sociología de las organizaciones.

De esta manera, surgen nuevos interrogantes, según Bunge (1999) ¿Qué es una organización? ¿Qué principios la estructuran? ¿Qué procesos se desarrollan en su interior? O ¿Cómo puede lograrse un funcionamiento satisfactorio?

Al tratar de dar respuesta a estas y otras interrogantes March y Simon (1958) escribieron *Organization*, uno de los textos organizacionales catalogados como fundacionales (Kilduff, 1993). Así a partir de *Organization* y su énfasis en un lenguaje lejos del estilo metafísico de muchos escritos administrativos, la ciencia administrativa trató de ser una ciencia pluridisciplinaria, sintética (atención a los problemas formales e informales, racionales, afectivos, técnicos y conductuales del funcionamiento de las organizaciones), y cuyo campo de investigación no es solo la empresa o lo específico de la administración.

Interesa lo que es común a todo tipo de organizaciones y particularmente a los procesos de integración, cooperación y adaptación. Con esto lo que se buscó es reagrupar y reestructurar los estudios administrativos en torno al tema de la organización que estaban repartidos en *Business Management*, *Public Administration*, sociología de la burocracia y la psicología de las organizaciones.

LOS DIFERENTES ENFOQUES DE LA CIENCIA ADMINISTRATIVA

No obstante los esfuerzos de March y Simon (1958), existe una heterogeneidad de aproximaciones. En el artículo *The management theory Jungle* (Koontz, 1961), se identifican al menos seis aproximaciones basadas en las percepciones de especialistas. Sin embargo, en su artículo *The Management Theory Jungle Revisited* Koontz (1980) identificó al menos once propuestas. En otras palabras, “de esta manera, la jungla parece ser más densa e impenetrable” (Koontz, 1980, p.175). No obstante, dentro de esa dispersión de propuestas, el autor avizora tendencias hacia una ciencia administrativa más unificada.

Inicialmente, Koontz (1961) observó que los investigadores intentaron de explicar la naturaleza y conocimiento de la gerencia en al menos seis escuelas: 1) la escuela del proceso de gerencia; 2) la escuela empírica o case approach; 3) la escuela del



comportamiento humano; 4) la escuela del sistema social; 5) la escuela de la teoría de decisiones; y 6) la escuela matemática.

Para Koontz (1961) la mayor fuente de confusión se concentró en: 1) las diferentes conceptualizaciones de la palabra organización; 2) las diferencias marcadas a la hora de definir la gerencia como un cuerpo de conocimientos especializados; 3) la insistencia de que la gerencia es un cuerpo de recomendaciones más que describir lo que realmente ocurre en las organizaciones; 4) la casi totalidad de los aportes hechos a las ciencias administrativas vino de la mano de grandes ejecutivos a personajes con mucha experiencia en el manejo de los negocios.

A lo anterior hay que agregar la falta de literatura especializada en el área proveniente de los centros de enseñanza y sobre todo la carencia de personal con la suficiente experiencia práctica como para explicar y mostrar los pormenores que se presenta en la gerencia cotidiana; así, los expertos han tendido a buscar especialistas en matemática, psicología y sociología. En consecuencia, el autor plantea que existió una falta de interés en comprender la naturaleza y el rol de los principios, la teoría y el desinterés de los expertos en entenderse unos a otros.

Las causas que se encuentran detrás de lo que Koontz (1961) denominó como “jungla” administrativa se encuentran, citando a estudios de la Fundación Ford y la Fundación Carnegie en: 1) en la falta de entrenamiento en gerencia, la falta de personal que aplique lo que los investigadores en gerencia han aportado y la carencia de un enfoque más amplio de carácter social en los estudios de administración; 2) Koontz (1961) notó que en la universidades existe una gran cantidad de profesores formados en áreas específicas, más que la teoría básica de la teoría y toma de decisiones asociados a los estudios de gerencia.

No obstante, el diagnóstico antes expuesto, Koontz (1980) considera que la “jungla” lejos de ser talada, creció. En efecto, de las seis escuelas que identificó inicialmente, ahora son once (ver tabla 2).

Koontz (1980) se preguntó acerca de las causas de ese crecimiento y su respuesta fue: 1) la escuela del comportamiento humano se dividió en la escuela de la conducta interpersonal (basada en la psicología) y escuela de la conducta interpersonal (basada en la antropología); 2) la escuela de los sistemas sociales es esencialmente la misma, pero debido a las propuestas de Chester Barnard, se evolucionó a la escuela del sistema cooperativo social; 3) según Koontz (1980) las escuelas empírica, la de la teoría de las decisiones y la escuela matemática permanecieron esencialmente iguales.

4) no obstante, lo anterior, surge la escuela de investigación de operaciones; 5) una nueva escuela denominada de los sistemas sociotécnicos surgió con los trabajos de Eric Trist y sus asociados en el Tavistock Institute en 1951; 6) la escuela de los roles gerenciales ha ganado adeptos como resultado de los trabajos de Henry Mintzberg; 7) la escuela de contingencia o situacional es una versión de la escuela de investigación de operaciones. La siguiente tabla muestra cuál es el núcleo principal y los personajes que contribuyeron al desarrollo de tales escuelas.

Tabla 2. Escuelas del pensamiento administrativo para Koontz (1980)

No.	Escuela	Contenido	Observaciones
1	Aproximación empírica	Estudio de casos; estudios de casos exitosos y fracasos.	Es un método cuestionable y peligroso. Aporta generalizaciones básicas.
2	Conducta interpersonal	La gerencia implica personas; centrada en relaciones interpersonales; se basa en la psicología organizacional; se basa en la motivación individual.	Tiene a igualar gerencia con liderazgo. Relaciona motivación y liderazgo. Estudia interacciones y gerencia. Ir más allá de las relaciones interpersonales.
3	Conducta de grupo "organization behavior"	Relacionada con el anterior enfoque; estudia el comportamiento de grupos; estudia patrones grupales; se refiere a cooperación entre personas; se refiere a organización formal.	Para Chris Argyris la organización es: "todas las conductas de todos los participantes". El comportamiento grupal es un aspecto importante de la gerencia pero el comportamiento grupal no necesariamente es gerencia.
4	Sistema de cooperación social, según Barnard son las organizaciones	Modificación de las dos anteriores; proviene de Vilfredo Pareto; influyó en Chester Barnard. Barnard observó el trabajo de ejecutivos.	El sistema social es una interacción cooperativa de ideas, fuerzas, deseos y pensamientos de dos o más personas. Según Koontz (1980), no se define claramente lo que es gerente.
5	Sistemas sociotécnicos	E. L. Trist del Tavistock Institute, UK. El sistema técnico influencia al social; estudia operaciones de producción; se orienta a la ingeniería industrial.	Las actitudes personales y de grupo están fuertemente influenciadas por el sistema técnico en donde la gente trabaja, Koontz duda que los gerentes y el personal experimentado sean sorprendidos por el factor tecnología.
6	Teoría de la toma de decisiones	Se basa en la creencia en que obligación de los gerentes es tomar decisiones.	Según Koontz (1980) la toma de decisiones no es lo único a lo que debe enfrentarse un gerente.
7	Teoría de los sistemas	El sistema es una unidad compleja.	Los sistemas organizacionales implican sistemas abiertos.
8	La "management science"	El proceso administrativo puede ser estudiado matemáticamente.	Se utiliza la matemática de la optimización. Está relacionada al enfoque de decisiones. Según Koontz, la matemática es solo una herramienta.
9	Enfoque de contingencia	"Enfatiza el hecho eso que los gerentes hacen depende de una serie de circunstancias dadas-la situación" (Koontz, 1980, p.180). Toma en cuenta no solamente situaciones dadas, sino también la influencia de determinadas situaciones en los patrones de conducta de una empresa.	Aquí contingencia está relacionada con situacional. Algunos consideran que situacional es cuando la acción del gerente depende de una situación determinada; mientras que contingencia implica una relación activa entre variables en una situación determinada. Para Koontz (1980) es natural tomar en cuenta las realidades de una situación determinada; pero, así no trabaja la ciencia: la ciencia no prescribe que debe hacerse en determinada situación.
10	Roles gerenciales	Basada en Henry Mintzberg, observa lo que los gerentes realmente hacen y, de tales observaciones, se llega a saber cuáles son las actividades gerenciales (roles).	Mintzberg descubrió que los gerentes, por lo general, no actúan siguiendo la clasificación tradicional del proceso administrativo. Él descubrió al menos 10 roles: etiqueta, liderazgo, relaciones públicas, distribuidor de recursos, empresario, generador de presión, vocero calificado, distribuidor de información, adquiriente de información, y negociador.
11	Enfoque operacional	Surgió con P. W. Bridgman. Vincula un centro denominado ciencia y teoría de la gerencia con un grupo de disciplinas provenientes de otras ciencias sociales, la matemática o la ingeniería industrial.	Es crucial para este enfoque que de todas las teorías asociadas a la gerencia sean pertinentes. Después, por medio del uso de las funciones (las clásicas). Más tarde, se debe responder a cuestiones claves como los de la naturaleza de cada función, sus elementos estructurales, los procesos y técnicas asociados, los problemas que surgen y como resolverlos.

Fuente: elaboración propia.



Además, de las consideraciones hechas por Koontz (1961, 1980), se encuentra las consideraciones hechas por Chevalier y Loschak (1983) y Bunge (1999). Chevalier y Loschak apuntan a que la diversidad se enfoca en: 1) enfoques político-administrativos; 2) enfoques gestiológicos; y 3) enfoques sociológicos.

En enfoque jurídico-político considera a la administración como una ciencia impregnada del derecho público, el constitucional y concretamente el derecho administrativo. También se le considera una instancia subordinada a la política; es decir, constituye un arma o herramienta de las decisiones de la instancia política.

Lo que los autores denominan como enfoque gestiológico hacen una equivalencia entre ciencias administrativas y gestión (management). La administración es la ciencia del manejo de la organización racional de los medios materiales y humanos con el fin de alcanzar, en condiciones óptimas, el objetivo trazado, esto es, según Chevalier y Loschak (1983):

“Simplemente, el esfuerzo de teorización está más sistemáticamente desarrollado, el planteamiento de las tesis se vuelve más fino, más matizado y más abstracto, la noción de provecho máximo es desterrada y cede su lugar a la más neutra eficiencia. Todo esto concurre a dar a los teóricos del management la apariencia de un conocimiento elaborado científicamente y les permite, en forma paralela, penetrar en el sector público” (p. 24-25).

Por su parte, los enfoques sociológicos giran alrededor de la sociología política y la sociología de las organizaciones. La primera se interesa por la administración pública, la dimensión política de las decisiones administrativas, las políticas públicas, y la dinámica del poder. La segunda disciplina parte del postulado:

“El funcionamiento de una organización no puede ser comprendido considerando solamente los reglamentos explícitos que la gobiernan, y que las indicaciones que ellos proceden deben ser completadas, y aún corregidas por el análisis de las motivaciones, de los comportamientos y de las estrategias de los actores presentes en las organizaciones” (Chevalier y Loschak (1983, p. 28).

Se interesa: 1) por las organizaciones de todo tipo; 2) las grandes corporaciones; 3) pone en claro las relaciones que se establecen entre los individuos de una organización; 4) prolonga el análisis weberiano de la burocracia; 5) incluye estudios clínicos y psicológicos sociales acerca de las relaciones humanas en las corporaciones transnacionales.

SUBORDINACIÓN A LO IDEOLÓGICO

La ciencia administrativa sostiene relaciones ambiguas con el poder político y de las grandes corporaciones. Desde ambos orígenes se le solicita conocimientos para legitimar el status-quo vigente. Según Chevalier y Loschak (1983), se presentan exigencias tales como la “sacralización del Estado”, en que se intenta hacer una separación entre



administración pública y otras formas institucionales y que reproduce la oposición entre sociedad civil y Estado, entre la esfera de poder público y la esfera de poder privada.

Por otra parte, los autores antes mencionados también muestran cómo hay exigencias provenientes de un “discurso reformista” por parte del modo de organización social dominante, según estos autores, la organización es tomada “positivamente”, como un caso de estudio o como una serie de axiomas interrogarse acerca del sistema que engendra tales organizaciones y las consecuencias sobre los individuos.

LA PRESENCIA DEL NORMATIVISMO

El normativismo enfatiza los discursos sobre las teorías jurídicas en lugar de investigar las leyes (en sentido sociológico) a las que obedecen. En este punto, según Chevalier y Loschak (1983), se presenta el normativismo organizacional y el normativismo legalista. El primero hace énfasis en listas de principios que deben seguirse a manera de recetario, para fijar áreas de conducta esperada. El segundo refleja sesgadamente la realidad, por cuanto no se interrogan respecto al funcionamiento real de ese principio o receta y sobre las causas de su violación. Las normas tratan de regular la conducta y se interpretan, en el caso de trasgresión, como una violación lamentable o aberrante a la norma.

LA PRESENCIA DEL EMPIRISMO

El empirismo plantea la sumisión a los hechos. No favorece ni a lo ideológico ni a lo normativo, ya que no busca romper con el vivir humano. Parten del supuesto de que la realidad ofrece inmediatamente al observador atento los elementos que conforman el origen de los problemas organizacionales. Por esta razón, la tarea del administrador, por medio de las encuestas, monografías, y las estadísticas, es realizar y acumular descripciones y observaciones para aumentar el grado de precisión de los modelos que aplicará para la resolución de problemas organizacionales.

Sin embargo, la consideración no crítica a los hechos implica depender ingenuamente (postura dogmática en cuanto a la posibilidad del conocimiento) de lo que las observaciones muestran; no hay discusión epistemológica ya que hay una concordancia entre el pensamiento y el ser (las observaciones o lo que se asume como tal). El conocimiento mediato (en función de la especie del conocimiento) no es solo describir lo observable a simple vista (lo aparente), sino lo invisible, es adoptar una actitud cónsona con el criticismo.

LA ADMINISTRACIÓN CREATIVA, LA NEGOCIACIÓN Y LA MORALIDAD

La administración creativa se sustenta en la toma de decisiones con riesgo y el problema metodológico es su medición del riesgo. Por esta razón se hace uso de los métodos inductivos y la teoría de la toma de decisiones. La segunda tiene los problemas que se mencionó más arriba, más el hecho que se desconoce las probabilidades objetivas de las intenciones de los agentes económicos considerados en la resolución del problema de toma de decisiones. La segunda se debe enfrentar a: 1) la falta de información completa; y 2) el tiempo que transcurre entre la recolección de información y su aplicación



en la resolución de problemas o la implementación de una iniciativa empresarial genera retardos.

Con relación a la negociación, se basa en la teoría de la toma de decisiones con sus implicaciones correspondientes y aquí la idea es lograr un convenio justo moralmente aceptable; es decir, que el valor negociado de una agente sea equivalente al valor negociado por el otro agente. Eso nos lleva a las consideraciones de orden moral, relacionado al nivel moralmente aceptable de beneficios o el incremento del uso de la tecnología según sea el mercado o la decencia.

ESTATUS METODOLÓGICO DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS

Según Bunge (1999) el administrador debe buscar cifras realistas o razonables, que pueden ser verificadas y actualizadas periódicamente en lugar de jugar con expectativas subjetivas. Estas observaciones vienen a raíz de la crítica de Bunge (1999) a la teoría de la toma de decisiones y la teoría de juegos.

Con relación a la teoría de juegos, el autor apunta dos deficiencias en su aplicación a la administración: 1) la gran mayoría de las decisiones empresariales son sistémicas y no unitarias y la teoría, por el momento, favorece a las segundas; y 2) supone que todas las situaciones de incertidumbre pueden modelarse en términos de probabilidades subjetivas.

Con relación a la teoría de juegos, Bunge (1999) considera que el supuesto en que se sustenta es irrealista, por cuanto no todo jugador es un maximizador de la utilidad marginal, no necesariamente ese jugador tiene el conocimiento completo de las reglas de juego, las funciones de utilidad de los participantes, las opciones, los posibles resultados y las recompensas. Agrega el autor antes mencionado, que se supone que el ganar o perder está en función de sus movimientos o decisiones específicas sin considerar la estructura social, el medio ambiente, la causalidad y la historia.

Ahora bien, también desde el punto de vista metodológico, los principios administrativos, según Bunge (1999) no son ni leyes y tampoco hipótesis, son reglas sociotécnicas. Según el autor, no son leyes, porque los principios se pueden modificar; aunque no arbitrariamente, ya que deben ser compatibles con leyes pertinentes y con el derecho de las personas. No se consideran hipótesis, porque los principios prescriben lo que debe hacerse y las hipótesis son una forma de dar cuenta de algo que se va a describir. Por tanto, los principios administrativos difícilmente se les pueden considerar como base de teorías.

Por tanto, son reglas sociotécnicas, porque: 1) están sujetas a prueba empírica; 2) son compatibles con teorías económicas, políticas, psicológicas, o sociales; 3) deben y son susceptibles de revisión periódica, debido al contexto temporal o especial; y 4) como norma, solo hay que aceptar, según Bunge (1999), principios administrativos científicos complementados con desiderátums prácticos y morales.

PROBLEMAS CONCEPTUALES GENERALES



Según Bunge (1999), cuando la ciencia administrativa es científica, es una rama de la sociotecnología, que saca provecho de la Psicología, la Sociología, la Economía y la Política. Sin embargo, se debe afrontar interrogantes como estos:

1. ¿Es inevitable que las organizaciones autogestionarias y por tanto jerárquicas sean incompatibles con la autonomía moral?
2. ¿El éxito o fracaso de una organización se debe a una administración apropiada o las circunstancias favorables de la sociedad?
3. ¿Cuál es el instante crucial en que se establece el éxito o fracaso de una organización se debe a la suerte o la buena gestión?
4. ¿Se vale la investigación de mercado, la investigación de operaciones de los conceptos del mundo real o enfatiza alguna filosofía antirrealista?
5. ¿Es la búsqueda de la ganancia la única meta de la administración?
6. ¿Cuál es la influencia de la teoría general del equilibrio microeconómico en la gestión concreta de las organizaciones?

En este sentido, a pesar que según McGregor (2007, p.7) la ciencia administrativa ha demostrado cierta habilidad para predecir y controlar el comportamiento humano dentro de las organizaciones: “sus descubrimientos son irregulares y dispersos; les falta precisión; muchos temas críticos todavía están en controversia”. Entre las dificultades que tiene la ciencia administrativa para hacer uso de los conocimientos generados en las ciencias sociales, según McGregor son: 1) el administrador se considera a sí mismo un científico social, por la experiencia acumulada en el trabajo cotidiano; 2) insistir que la administración es más un arte que una ciencia; y 3) asimilar la naturaleza del control en el campo del comportamiento humano con la naturaleza del control en el campo de la ingeniería.

Con relación al primer punto, según McGregor (2007, p.8): “cada acción gerencial se basa en supuestos, generalizaciones e hipótesis, es decir, en la teoría. Los supuestos son con frecuencia implícitos, algunas veces bastante inconscientes, con frecuencia opuestos; no obstante, ellos determinan nuestras predicciones de si hacemos que a ocurrirá b. la teoría y la práctica son inseparables”. No obstante, McGregor advierte que: “la práctica común para proceder sin el examen explícito de los supuestos teóricos lleva, a veces, a extraordinarias inconsistencias en el comportamiento gerencial” (2007, p.9).

Con relación al segundo punto, según McGregor (2007, p.10): “el asunto no es si la administración es una ciencia. No lo es. Sus propósitos son diferentes. La ciencia está preocupada por el avance del conocimiento, la administración, como cualquier profesión, está preocupada por el logro de objetivos prácticos. El asunto es si la administración puede utilizar el conocimiento científico en el logro de esos objetivos”.

Con relación al tercer punto, en el campo de la ingeniería, según McGregor (2007, p.11), el control consiste en ajustes con relación a la selección de medios apropiados que



se ajusten a la ley natural del fenómeno natural del interés del ejecutante. Para McGregor, la situación es similar; esto es: “muchos de nuestros intentos para controlar el comportamiento humano, lejos de representar adaptaciones selectivas, son una violación directa a la naturaleza humana. Ellos consisten en tratar de hacer que la gente se comporte como nosotros quisiéramos sin ninguna preocupación por la ley natural”.

RELACIÓN UNIVERSALISMO VERSUS CONTEXTUALISMO

Según Vaara y Kakkyri-Knuuttila (1999), la ciencia administrativa construye su conocimiento sobre la naturaleza “general” de los fenómenos. En consecuencia, de una manera u otra el conocimiento en la ciencia administrativa ha tendido a generar modelos universales en, por ejemplo, el proceso administrativo. Esta tendencia inicial ha obligado al conocimiento científico en administración a ser cada vez más abstracto y genérico, para no decir, vago e impreciso.

El problema que se presenta en este punto es que al no considerar los contextos sociales particulares o si se quiere los contextos organizacionales específicos, se tiende a cometer errores graves de apreciación o en su defecto forzar a la organización a seguir determinado modelo, esquema o práctica que no es válida localmente. Sin embargo, recientemente autores como Giddens (1995), mediante su teoría de la doble estructuración, por ejemplo, han contribuido a enganchar el medio ambiente organizacional, la perspectiva de la administración con lo que sucede fuera de la organización.

LA CONCEPCIÓN DE LA CAUSALIDAD

La ciencia administrativa, que se sustenta en el empiricismo como concepción de la investigación, enfatiza la formulación de leyes o principios administrativos sobre la base de la relación causa-efecto. Como producto de la anterior, la administración podrá estar en capacidad de formular estimaciones más o menos confiables acerca de los problemas surgidos en el proceso administrativo.

Sin embargo, los problemas que tiene que afrontar la ciencia administrativa consisten en que los fenómenos sociales y los administrativos en particular no se caracterizan por ser epifenómenos regulares. Esto es debido, según, Vaara y Kakkyri-Knuuttila (1999), a que existen muchos tipos de procesos y mecanismos que influyen los resultados observados. Así una regularidad observada puede ser causada por otros procesos y mecanismos diferentes a los que se suponía e intervenían en otras observaciones. Además, se encuentra el problema del direccionamiento de la causalidad en los estudios administrativos.

Existen muchos estudios que tienden a dar por sentado que determinadas variables, métodos o estrategias producen determinados resultados. Sin embargo, Vaara y Kakkyri-Knuuttila (1999), llaman la atención sobre estudios que han caído en la trampa de no percatarse de cómo las organizaciones, con determinado monto de recursos financieros, por ejemplo, aplicar determinados modelos que le producen determinados resultados. Por otra parte, se presenta la dificultad de hasta qué punto las proposiciones surgidas de los



análisis en administración pueden establecer cierto rango de validez y bajo qué condiciones teórico-práctica lo son.

Complementando lo anterior, existen problemas al usar proposiciones aceptadas o mercadeadas como leyes para servir en predicciones debido a que su vigencia es temporalmente limitada. Por último, aún cuando se pudiesen establecer ciertas regularidades, ellas con frecuencia se tratan a un nivel más abstracto, lo cual se convierten en proposiciones no muy útiles para los gerentes en su quehacer diario.

RELACIÓN ENTRE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO Y LA PRÁCTICA ADMINISTRATIVA

Según Vaara y Kakkyri-Knuuttila (1999), existen problemas en adaptar los conocimientos de las ciencias administrativas a la práctica cotidiana. Esos problemas se pueden exponer de la siguiente forma: 1) problemas de aplicación de conocimientos gerenciales con pretensión de ser universales y basados en relaciones causa-efecto sin previo análisis crítico; 2) gran dificultad para usar cualquier observación que genere regularidades como base de predicciones; 3) es sumamente difícil anticipar las acciones de otros (empleados, competidores el gobierno, etc.), dado lo complejo del entorno social y organizacional; y 4) existen problemas con los llamados modelos “nomthéticos”, mediante el cual la aplicación de reglas generales o proposiciones no son problemáticos.

Sin embargo, existe tendencia a realizar estudios en que el investigador participe directamente en el proceso de las prácticas administrativas, mediante historia de vida, la etnografía o las entrevistas en profundidad.

IMPLICACIONES ÉTICAS DE LA INVESTIGACIÓN EN ADMINISTRACIÓN

Por lo general, el conocimiento en las ciencias administrativas tiene, a veces, la tendencia de considerarse neutral respecto a las consecuencias y/o secuelas de las investigaciones y prácticas de quienes ejercen la administración de organizaciones. Tal afirmación puede deberse a que la administración tal y como lo apunta Bunge (1999) es una tecnología social, es decir, una disciplina más que estudiar lo que es, busca cambiar la realidad de la manera más eficiente. Lo anterior, de acuerdo al ámbito de que se trate, puede generar lo que en Economía se denomina como externalidades negativas.

Lo importante es que las organizaciones y las investigaciones deben considerar las perspectivas éticas reconociendo el papel de la empresa en la sociedad de mercados, la ética que apoya a los trabajadores, la que pone énfasis en las posturas feministas, las posturas ecologistas. La ciencia administrativa, en mi opinión no debe sustentarse en una “ética” determinada, ya que es muestra de quien la propone busca establecerla como la única forma posible de pensar sobre el bien de las personas.

Es interesante subrayar cómo los trabajos de Jacques Derrida y Michel Foucault han contribuido a desarrollar trabajos críticos de las implicaciones de poder de los discursos gerenciales, los cuales llevan implícito un conjunto de prácticas gerenciales cuyo sustrato último es o son determinados esquemas éticos. Ejemplos de lo anterior, es la tendencia al



logocentrismo cuyos elementos más inmediatos son los dualismos que se observan en el mundo de la gerencia tales como: medio-fin, racionalidad-irracionalidad, objetivo-subjetivo, utilidades-pérdidas, cuantitativo-cualitativo, empleado-obrero, supervisor-supervisado o masculino-femenino, entre otros.

Particularmente interesante es la dualidad medio-fin mediante el cual coloca en la gerencia el peso de la solución de los problemas organizacionales. Para la visión postmoderna, esa dualidad surge como resultado del discurso gerencial de la necesidad de que la gerencia es quien puede resolver problemas gerenciales. Es de notar, que desde el punto de vista de la investigación, la relación medio fin no se le estudia considerando las implicaciones éticas, sino que es más una cuestión de mecánica de toma de decisiones.

IDEAS PARA SEGUIR DESARROLLANDO

Es claro que la ciencia administrativa, es una sociotecnología de gran importancia como lo expone Bunge (1999), sino que es una fuente de problemas epistemológicos y, en consecuencia, metodológicos.

No obstante, el avance de la ciencia administrativa estará vinculado estrechamente al abandono del intuicionismo, que es hostil a la racionalidad, la cuantificación y la planificación. Por otra parte, se debe buscar una unificación de su objeto de estudio, un balance entre contextualismo y universalismo, al menos un consenso entre las aproximaciones que estudian el fenómeno y el proceso administrativo, y la construcción de un estatus metodológico adecuado a las exigencias del contexto y las características del fenómeno administrativo. En consecuencia, la investigación en administración debe establecer un control o, como proponía Gastón Bachelard una vigilancia de la vigilancia:

“Solo se está verdaderamente instalado en la filosofía de lo racional cuando se comprende que se comprende, cuando se pueden denunciar con seguridad los errores y las apariencias de la comprensión. Para que la propia vigilancia sea totalmente segura, en cierto modo es preciso que esté ella misma vigilada” Bachelard (1978, p. 77).

Así, el fenómeno y el proceso administrativo serán retomados y se comenzará diferenciar entre las circunstancias aberrantes, contingentes y accidentales de aquellas que la razón pueda ofrecer con la finalidad de adoptar, de acuerdo a las limitaciones y las restricciones de las organizaciones, un curso de acción que beneficie a la organización y la sociedad. Al decir “un curso de acción” estamos indicando un conjunto de acciones y decisiones que eviten la subordinación a lo ideológico, el exagerado normativismo, el empirismo extremo y que considere aspectos de carácter moral de las personas.

En resumen, el aporte más significativo que puede ofrecer la ciencia administrativa es que investigación se acople a la práctica administrativa. La investigación en administración siempre se enfrentará a toma de decisiones timoratas, temerarias, desenfrenadas, irascibles o con falta de prudencia y justeza. También la ciencia administrativa debe reconocer que en el mundo de los negocios o del Estado, surgen, de



vez en cuando, posibilidades de realizar grandes aportes sustentados en la creatividad y de afrontar el desafío de la existencia de costos hundidos o de la aplicación de tecnología fúnebre.

Además, la investigación administrativa debe reconocer que el funcionamiento de las empresas, el obtener ganancias o ser aceptada por la sociedad, depende de los supuestos en que las organizaciones construyen sus expectativas subjetivas. Por último, la investigación en administración debe reconocer que las empresas pueden desconocer eventualmente los cambios en el entorno, por cuanto, por lo general son lentos y no muestran en común señales claras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azuero, S. (1990). *Contratos Bancarios: su significación en América Latina*. Cuarta edición. Colombia. Felaban.
- Bachelard, G. (1978). *El racionalismo aplicado*. Primera edición. Argentina. Paidós.
- Bunge, M. (1999). *Las ciencias sociales en discusión: una perspectiva filosófica*. Argentina. Editorial Sudamericana.
- Chevalier, J. y Loschak, D. (1983). *La ciencia administrativa*. México. Fondo de Cultura Económica de México e Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
- Foucault, M. (1997). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. 26ª edición. Nueva criminología. México. Siglo XXI editores, S. A.
- Giddens, A. (1995). *La Constitución de la sociedad: bases para la teoría de la estructuración*. Argentina. S. A. Amorrortu Editores.
- Giddens, A. (2001). *Sociología*. España. Alianza Editorial, S. A.
- Guerrero, O. (2011). *Las ciencias administrativas en el Estado absolutista*. México. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hood, C. y Jackson, M. (1997). *La argumentación administrativa*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Kilduff, M. (1993). *Deconstructing Organizations*. *Academy of Management Review*, Vol. 18. No. 1. 13-31.
- Kliksberg, B. (1992). *El pensamiento organizativo: de los dogmas a un Nuevo paradigma gerencial*. Decimotercera edición ampliada y actualizada. Argentina. Grupo editorial Norma.
- Koontz, H. (1961). *The management theory jungle*. *Academy of Management Journal*, 4(3), 174-188.



- Koontz, H. (1980). The Management Theory Jungle Revisited. En *Academy of Management Review*, Vol 5, No. 2, 175-187 (Academy of Management).
- March, J. y Simon, H. (1958). *Organizations*. USA. Wiley.
- Mas, J. (2008). Introducción al estudio del estatus epistemológico de las ciencias administrativas en Mario Bunge. En *Gestión del Tercer Milenio*, Vol. 11. No 22, Perú, Pp. 11-17.
- McGregor, D. (2007). *El lado humano de las empresas*. México. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Münch, L. (2006). *Administración y estilos de gestión. La clave de la competitividad*. Primera reimpression. México. Editorial Trillas, S.A.
- Murillo, L. (2005). *Epistemología de las ciencias*. Bogotá, Colombia. Universidad INCCA, Bogotá en convenio con La Universidad de las Villas, Santa Clara.
- Salvat Editores (1975) *Enciclopedia Salvat Diccionario*. Tomo 5. España. Salvat Editores, S. A.
- Say, J. (2001). *Tratado de Economía Política*. México. Fondo de Cultura Económica de México.
- Schumpeter, J. (1976). *Teoría del desenvolvimiento económico: una investigación sobre las ganancias, capital, crédito, interés y ciclo económico*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Simon, H. (1970). *Comportamiento Administrativo*. Segunda edición. Madrid, España. Editorial Aguilar.
- Stoner, J. y Wankel, C. (1989). *Administración*. Tercera edición. Naucalpán de Juárez, México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A.
- Townley, B. (1991). Foucault, power/knowledge, and its relevance for human resource management. En *Academy of Management Review*, Vol. 18. No. 3. 518-545.
- Vaara, E. y Kakkyri-Knuuttila, M. (1999). *Critical epistemological issues in strategic management studies: towards reflective pragmatism?* Helsinki. documento presentado en la Critical Management Studies Conference. Julio, Finlandia.
- Weber, M. (1977). *Economía y Sociedad: esbozo de una sociología comprensiva*. Tomo I. Tercera reimpression. México. Fondo de Cultura Económica.