

Conexiones y rupturas entre el ser y el deber ser de la administración

Oscar Hernán López^{1*}, Mercedes Parra-Alviz², Jesús Araque Acevedo³

"Es intercambiando los dones de la tierra que encontrareis la abundancia y seréis colmados. Sin embargo, si el intercambio no se hace dentro del amor y la justicia benevolente, conducirá a unos a la avidez y a otros al hambre"
(Khalil Gibran)

Resumen

El presente escrito es resultado de una reflexión para pensar de un modo diferente la administración, para arriesgar nuevas ideas sobre las organizaciones y someterlas a debate. Es ineludible deliberar sobre los contrastes, conexiones y rupturas entre las prácticas maximalistas y cortoplacistas de la administración. Es hora de transitar hacia una administración más humana, comprometida con sus empleados y el medio ambiente, -enmarcado en contextos complejos-, para lo cual se propone indagar en los estudios organizacionales, buscando apropiarse de nuevos paradigmas que encaminen el deber ser de la administración.

Palabras Clave:

Administración, empleados, medio ambiente, estudios organizacionales, paradigmas.

Abstract

The present article shows primarily a reflexion in order to try to think and reflect in a different way, risking new ideas which will be put on a debate. It's time to deliberate about the contrast, connections and break-ups between the long-run and short-run administrative practices and a more human administration, committed with its employees and the environment, framed in turbulent and complex contexts or maybe It is urgency to focus on a new current called organizational studies in order to appropriate new paradigms that conduct to what the administration must be.

Key words:

Administrative, employees, environment, organizational studies, paradigms

Este artículo fue recibido en octubre 11 de 2010 y su publicación aprobada en diciembre 6 de 2010.

¹Grupo de Investigación GIMN. Universidad del Tolima. Ibagué (Tolima). Colombia

²Grupo de Investigación GIMN. Universidad del Tolima. Ibagué (Tolima). Colombia

³Grupo de Investigación GIMN. Universidad del Tolima. Ibagué (Tolima). Colombia

* Autor para correspondencia. E-mail: ohlopezm@gmail.com

▲ Introducción

Para empezar la reflexión, es de gran relevancia plantear el siguiente interrogante: ¿Se está asistiendo en estos tiempos a la agonía paulatina de lo que se ha conocido como administración? O como afirma Aktouf (2009) en una frase célebre de Henry Mintzberg: "Si yo no fuera el decano de una de las escuelas más importantes de la administración de Estados Unidos, estaría escribiendo un libro sobre el lamentable fracaso de la administración". Más aún, ¿se deben cuestionar y replantear los sistemas y métodos de enseñanza para tratar de aproximarse a una mejor comprensión y transformación de las organizaciones? Un hecho evidente es que se debe pensar a las organizaciones de otra manera, sobre todo si se trata de la realidad latinoamericana y especialmente la colombiana.

Al reflexionar sobre estos temas, viene a la mente la imagen de Jano, un viejo dios romano que tenía dos caras mirando hacia ambos lados de su perfil. Jano, era el dios de las puertas, los comienzos y los finales; o sea, un dios de la transición y de los pasajes que marcaba la evolución del pasado al futuro, el cambio de un estado a otro, de un universo a otro, de un paradigma determinista a uno complejo.



En este sentido, lo ideal es empezar por la cara que mira al pasado para analizar cómo y de qué manera, se ha llegado a una administración capitalista en su fase más suicida, como lo plantea Aktouf (2009): "la del beneficio que mata el beneficio". La primera escuela conocida por todos es la escuela de Administración Científica, que para evitar una avalancha de críticas de profundas consecuencias, se debería llamar administración del taller u organización rentable del trabajo y del taller.

Es sabido que el fundador de dicha teoría fue el estadounidense Frederic W. Taylor, un personaje ambiguo, paradójico y calculador, lo cual explica muchas de las contradicciones y dificultades encontradas en su obra y aplicación. Morgan (1992) describe la personalidad de Taylor de la siguiente manera:

"Era un hombre, totalmente preocupado por el control, obsesivo, compulsivo, dominado por una implacable necesidad de sujetar y controlar casi todos

los aspectos de su vida. Sus actividades tanto como las del trabajo, estaban sujetas por programas y horarios planeados con detalle y seguidos al pie de la letra, y no le era desconocido observar sus movimientos, medir el tiempo de cada etapa e incluso contar sus pasos".

La mayor parte de la vida de Taylor, refleja conflictos internos, expresados en la identificación de los intereses y expectativas de los trabajadores (asumiendo la posición de ser un amigo para ellos); al mismo tiempo que proponía relaciones agresivas y autoritarias contra ellos. Todo lo anterior sugiere que una de las principales teorías de la organización, estaba impregnada de ambigüedades y contradicciones, connotadas por Morgan (1992) como "cárceles psíquicas"; aunque sus mayores preocupaciones estaban alrededor de su mal entendida teoría.

Quizás, un elemento esencial para dicha incompreensión, sería el paradigma mecanicista reinante para su época que vislumbraba al obrero como una especie de máquina, de la cual, habría necesidad de extraer el máximo rendimiento posible. Entonces sólo quedaba la posibilidad de tomar de manera amañada y acomodada la moda de la época: la administración del taller, utilizada como la mejor herramienta, como nuevo y temible método de control sobre el obrero, según el cual separar, individualizar, atomizar, cronometrar y normatizar todo su comportamiento, representaba una reserva de energía intercambiable⁴.

Taylor, citado por Aktouf (2009), propugnaba por una jornada justa, de tal manera que se equilibraran los intereses entre obreros y patrones; también denunciaba la disgregación de los trabajadores a causa del individualismo, las marcas personales y la división entre pensar y hacer. Insistía, entre otros aspectos: en la necesidad de no estropear el espíritu de equipo, asegurar la prosperidad gracias a sus principios, trabajar mancomunadamente respetando cada cual los intereses del otro para que razonablemente se llegara a la convergencia de construir una colaboración sincera y amigable, consultar sistemáticamente y escuchar al obrero, darle el derecho y la oportunidad a expresarse, compartir el excedente con los empleados -una vez descontados los gastos-, y renunciar al poder egoísta, arbitrario y dictatorial.

⁴No se quiere profundizar sobre los principios de su teoría expresada en Shop Management, dado su amplio conocimiento.

Con el ánimo de enfatizar las ideas hasta aquí esbozadas, se retoma el pasaje referido por Aktouf (2009), donde Taylor defiende su sistema: "No se trata del pago por pieza, del pago de bonificaciones, del pago de sobresueldos; no es el modo de usar el cronómetro y señalar lo que hace el obrero; no es el estudio de los tiempos ni los movimientos; tampoco se trata de imprimir un grueso libro de reglas y dárselo a los hombres, diciéndoles: "este es el sistema utilícenlo". Ninguno de estos medios constituye la dirección científica. Creo en estos medios, pero quiero insistir en que ni tomados en bloque, ni por separado, constituyen la dirección científica". Una pregunta a modo de conclusión, sería: ¿Cómo ha podido continuar por tantos años, una praxis de estos postulados tan alejada al espíritu que pretendía darle su creador?

La siguiente corriente de pensamiento enmarcada dentro del esquema clásico, es la propuesta por el ingeniero Henry Fayol, influenciado enormemente por la organización militar dada su admiración por la misma. Conceptos como autoridad, disciplina y jerarquía, son principios compartidos en sus postulados fundamentales. Se podría afirmar que es la respuesta desde Europa al problema de la búsqueda de la eficiencia y al abordaje de un cuerpo coherente de conocimientos que exaltara la labor del administrador. Sin más preámbulos se citan algunos de los aspectos primordiales encontrados en su obra *Administration industrielle et générale*, objeto de muy poca reflexión, análisis y aplicación por los seguidores de dichos postulados:

- a) Uno de sus principios reza que, si bien la división del trabajo y la especialización son deseables, también deben ser considerados en sus aspectos negativos. Al respecto, Robbins (1996) complementa dicho principio afirmando que en la división del trabajo existe un punto en que sus desventajas exceden las ventajas económicas, reflejado esto en aburrimiento, fatiga, estrés, baja productividad y calidad, ausentismo laboral y otros. Por su parte, Fayol considera algunos límites para la misma y que éstos deberían guardar un equilibrio.
- b) Los empleados y obreros deberían gozar de cierto grado de autonomía.
- c) Propugna por la necesidad de compartir los beneficios con los obreros, pensando ante todo, en el interés general.
- d) Afirma que el papel protagónico de la

administración es el de obrar en torno a los seres humanos.

- e) Se hace necesario ocuparse de los empleados no sólo dentro de la empresa, sino fuera de ella.

Abordando una tercera corriente de pensamiento administrativo, se encuentra el filósofo y sociólogo alemán Max Weber, cuya obra ha sido demasiado fecunda y a la vez tan compleja que dificulta su entendimiento; por lo cual constituye un legado para profundas reflexiones, discusiones y controversias. Freund, citado por Aktouf (2009), señala que es necesario considerar dicho autor "como un sabio del que no hacemos más que descubrir sus potencialidades"; aunque el mismo Aktouf afirma: "la literatura administrativa no parece tener mayor escrúpulo, ni mayor reparo en utilizar su pensamiento, hasta el punto de simplificarlo excesivamente".

En cuanto a los aportes de dicha teoría a la organización, sus mayores malentendidos se encuentran en dos aspectos esenciales. El primero de ellos lo constituye el concepto mismo de burocracia y el segundo lo establecen sus "tipos ideales". En efecto, han surgido apreciaciones ligeras por falta de un adecuado análisis de todo su sistema, sujetándolo así a interpretaciones erróneas. El tipo ideal, es una construcción conceptual que no es una representación de lo real, sino una estructura de ideas que tiene la significación de un concepto puramente ideal; según Blau, citado por Dávila (2001) "como la burocratización perfecta nunca se lleva a cabo, no existe ninguna organización empírica real, que corresponda exactamente a esta construcción científica".

Una segunda connotación de la palabra burocraciase, se ha tornado tan peyorativa que como afirma Dávila (2001) puede pensarse que se requiere más de un malabarismo intelectual para justificar su existencia, ineficiencia, papeleo, corrupción y politiquería. Estos son algunos sinónimos dados para entenderla y peor aún, practicarla. Buena parte de la noción weberiana del concepto, difiere radicalmente con dichas aproximaciones del uso común. Inclusive, desde las mismas raíces etimológicas, la palabra ha tenido siempre un cierto carácter despectivo.

Entonces, ¿cuál es el significado de burocracia para Weber? Lo define como una gran organización que opera y funciona con fundamentos racionales, es eficiente por excelencia, llamada a resolver racional y

⁵La palabra burocracia, derivada de "bureaucratie", lleva implícitos dos componentes lingüísticos: «bureau»: oficina y «crates»: poder o sea la idea del ejercicio del poder a través del escritorio de las oficinas públicas; el término burocracia según el propio Weber, lo hizo derivar del alemán «büro», que también significa "oficina".

eficientemente los problemas de la sociedad y, por extensión, de las empresas. La organización burocrática, está diseñada para funcionar con exactitud, precisamente con el objeto de lograr los fines para los cuales fue creada y de esta manera conseguir su objetivo; o sea, la eficiencia planeada. Es claro que el modelo burocrático, necesita detallar y precisar por anticipado, cómo deben hacerse las cosas.

Prosiguiendo con la idea de encontrar las equivocaciones relacionadas con el modelo de burocracia de Weber, vale señalar que el alcance de la mayoría de los trabajos de literatura administrativa para entender su obra, han estudiado, de acuerdo a lo analizado por Aktouf, escasas ocho páginas de las 650 que contiene el primer tomo de su obra: *Economía y Sociedad*. Por supuesto, dicho estudio, sobrelleva a una hipersimplificación que conlleva a no ubicarlo, ni a utilizar su legado de una manera adecuada.

Abordando otro aspecto, cuando Perrow (1991) analiza los pecados de la burocracia, deduce que la mayoría provienen en gran medida del fracaso de burocratizar adecuadamente, para expresar con ello que las características del modelo no han sido adecuadamente implementadas o han sido aplicadas en ambientes poco estables, donde se requieren altos niveles de innovación y creatividad. Por ejemplo, para hacer referencia a las relaciones de autoridad y poder como resultante de la aplicación del modelo, Perrow indica:

“Las organizaciones movilizan recursos para lograr fines que con frecuencia se consideran esenciales e incluso deseables. Pero a la vez, las organizaciones concentran estos recursos en manos de unos pocos que son propensos a utilizarlos para finalidades que nosotros no aprobamos, para fines que ni siquiera conocemos, y lo que es más aterrador, para fines que se nos obliga a aceptar, dado que no nos sentimos capacitados para pensar en fines alternativos”.

Incluso, el mismo autor insiste hasta el cansancio con eliminar una costumbre enraizada en las organizaciones de hoy, conocida con el nombre de particularismo. Puntualiza con esto que, para seleccionar a los trabajadores, se utilizan criterios no relacionados con la producción eficaz, en vez de criterios universalistas y a su vez los criterios de eficacia y particularismo entran en conflicto. Es importante aclarar que Max Weber no fue administrador ni gerente, ni mucho menos empresario, su percepción sociológica se ubicó en el

terreno de las organizaciones sociales, no en el ámbito de las empresas. Es claro que sus ideas fueron extraídas de la sociología y aplicadas en el campo de la empresa y de la administración gerencial.

¿Y cuál es el papel de las organizaciones?

Lo primero que habrá que decir es que estamos en un mundo infestado de organizaciones. Naime (2010) señala que las mismas, en el último siglo, pasaron de ser prominentes a dominantes, dando sustento a ocho de cada diez personas económicamente activas, quienes de esa manera satisfacen la mayor parte de sus intereses. El hecho de pertenecer a la organización resulta crítico para el bienestar individual y colectivo, además de servir como instrumento de supervivencia, según afirma Perrow (1991).

Se sabe que las organizaciones están ahí y afectan a los individuos cotidianamente. Como ejemplo de lo expuesto, se puede mencionar que las personas nacen en un hospital, luego son registrados los documentos de nacimiento en una oficina de instrumentos públicos, se educan en escuelas y universidades, se alimentan con comida producida en granjas –que después es comercializada–, cuando sufren alguna enfermedad acuden a los hospitales, toman dinero en préstamo de un banco, buscan los departamentos de policía cuando surgen problemas, reciben una amplia gama de beneficios de las dependencias gubernamentales, pasan la mayor parte de su vida trabajando en una organización, y cuando dejan de existir, la organización más grande de todas, o sea el Estado, deberá otorgarles su permiso oficial. En conclusión, nacemos y morimos rodeados de organizaciones.

¿Cómo se definen las organizaciones?

Son incontables los autores que las analizan, interpretan y definen, pero quizás es deber intelectual comenzar a sentar nuestras propias concepciones de las mismas. *Lo primero es afirmar que son invenciones sociales o instrumentos creados intencionalmente para el logro de objetivos, diseñadas con una estructura deliberada y con sistemas de actividad coordinados mediante el empleo de recursos y vinculadas a un ambiente externo*⁶. Según Naime (2010) las organizaciones son vistas como un vehículo primario por medio del cual, sistemáticamente la vida de las personas es racionalizada, planeada, articulada de una manera científica, elaborada más eficientemente y manejada

⁶No es finalmente el propósito del presente escrito entrar a discernir sobre los elementos involucrados en dicho concepto.

por expertos. En este orden de ideas, asegura: "Las organizaciones normalizan la sociedad. De las primarias como el ejército o la administración pública, hasta las no vinculadas con las actividades públicas como lo son las no gubernamentales". Y continúa diciendo:

"La expansión de las organizaciones es la revolución silenciosa más intensa de las sociedades a las que siguen una serie de cambios a los que nadie se resiste, que son muchas veces imperceptibles y en los que, en términos de Lindblom, mientras el debate se centra en modelos de sociedad que van desde los nacionalismos a la discusión de formas de gobierno y a los debates sobre la ideología, en el mundo se va construyendo una realidad sin siquiera enarbolar banderas: el mundo de las organizaciones".

De la misma manera, es importante aclarar que el artificio terminológico del vocablo "organización", ha servido de instrumento preferido por las grandes firmas para afianzar su legitimidad social hasta ubicarse como "modelo ideal" a seguir, pues su éxito económico concretado en la acumulación de grandes fortunas, la mostró como el laboratorio preferido de los expertos en organización, para descubrir los principios universales de dirección que garantizan consistentemente el funcionamiento racional de cualquier organización. Como se mencionó, una visión poca reflexiva y analítica de la organización trae como resultado interpretaciones parciales del problema de la sociedad y por tanto, es de vital importancia cuestionar si es posible un modo de existencia diferente, que conduzca a normas y reglas basadas en modos de racionalidad concomitantes.

De acuerdo con lo planteado, surge el siguiente interrogante: ¿De qué manera se ha abordado el estudio de las organizaciones? Es relevante observar la dificultad que se tiene para separar estos dos términos: administración y organizaciones. Inclusive en muchas escuelas de administración se sigue privilegiando el primero para acercarse al segundo. De antemano se sabe que la administración tiene como objeto de estudio la empresa de manera instrumental y como único propósito, buscar la maximización de los beneficios. Además, se centra en la planeación, organización, dirección y control (PODC); y también analiza las conductas del dirigente. En este mismo sentido, para el estudio de las organizaciones nace la Teoría Organizacional, la cual

busca a través de un conjunto de conceptos y categorías describir, explicar y analizar las mismas con mayor precisión y profundidad.

A propósito de la evolución del pensamiento administrativo, existen dos corrientes teóricas:

- a) Los modelos racionales o cerrados propuestos por Taylor, Fayol y Weber y la toma de decisiones de Simon, enriquecidos posteriormente por los modelos naturales con la teoría de las relaciones humanas de Mayo, White, Lippi y del comportamiento, tales como: Lewin, Maslow, Argyris, Likert, McGregor. Por supuesto, allí se encuentran los modelos de sistemas cooperativos de Barnard y finalmente los de conflicto de Gouldner.
- b) Los modelos abiertos que abarcan el modelo estructuralista de Thompson, Etzioni, Blau, Viet y Sills; el modelo contingente propuesto por Lawrence y Lorsch; el modelo de estructuras comparativas de Woodward, Pugh y Blau. Los modelos para estudiar las organizaciones se fueron tornando más complejos, entre ellos se destacan el modelo cognitivo de Weick⁷; los sistemas sociotécnicos de Millar y Rice, el de la dependencia de recursos propuesto por Aldrich, Pfeffer y Salancik, la teoría de la agencia complementada por Coase, hasta la teoría del neoinstitucionalismo económico con los aportes de Powell y DiMaggio.

Conexiones y Rupturas

La administración de hoy no es suficiente para entender la realidad de nuestro mundo que es multidimensional, no solamente en relaciones de espacio, tiempo y materia, tal como nos lo han hecho ver los estudiosos de la administración. Ramírez (2010) explica que nuestra época es una etapa de transición y "bifurcación", caracterizada por inestabilidades y turbulencias que generarían correlaciones de largo alcance y de nuevo tipo, desde las cuales emerge un nuevo tipo de coherencia. Murray (2010) escribe en el *The Wall Street Journal*, lo siguiente: "Tenemos tanto la necesidad como la oportunidad de inventar una nueva forma de organización económica y una nueva ciencia de la administración que puedan lidiar con las realidades cambiantes del siglo XXI". Igualmente, anota que así

⁷Consiste en la resolución de la ambigüedad en un entorno dado mediante la articulación de conductas integradas en procesos relacionados de forma provisional y está dirigido generalmente hacia el procesamiento de la información y, en particular, hacia la reducción de su ambigüedad, ya que las organizaciones funcionan a partir de entradas informales, inciertas y equívocas, mientras que la información es transformada en planes, tareas e instrucciones concretas

como el mundo ha vivido la crisis de los treinta y recientemente la crisis mundial del 2008, de la misma manera, hoy se está viviendo la decadencia de lo que se conoce como administración. Son numerosas las contradicciones y tensiones presentes en nuestra realidad y por supuesto inocultables. Actualmente las economías sufren el lastre de altos índices de violencia, desempleo, pobreza e inequidad en la distribución de la riqueza que no se equiparan con los países capitalistas, sin nombrar el paradigma cortoplacista de los dirigentes que cada día hacen mucho más daño a nuestro equilibrio ambiental, como ilustra el profesor Rodrigo Varela ¡Algo estamos haciendo mal!.

Quizás la respuesta a dicha enunciación se encuentre

en el excesivo instrumentalismo y maximalismo, además de una falta de visión a largo plazo causante de dicho infortunio. Con el objeto de esclarecer un poco el paradigma reinante hoy en nuestra sociedad es pertinente la frase de Milton Friedman: "Todo dirigente de empresa que se preocupe por otra cosa que no sea el maximizar los dividendos de sus accionistas debe ser considerado como un subversivo". Aristóteles desde décadas atrás lo había manifestado, nadie puede vivir sin los bienes materiales necesarios para la vida y donde hay bienes hay producción; y apropia un concepto que el mismo denominó "Crematística" para significar la actividad de la producción y el comercio. Llama la atención que ésta no era un instrumento para satisfacer la necesidad, sino más bien una manera de

Similitudes	Especificidades	
	Estudios Organizacionales	Administración
Puntos de encuentro entre diferentes ciencias y disciplinas interesadas en fenómenos que tienen en el mismo campo de estudio: la organización. Entre ellas se pueden mencionar la sociología, la economía, la historia, filosofía, antropología, psicología, biología, la medicina y la física	Objetivo: Contribuir a la comprensión de los fenómenos que tienen lugar en la organización	Objetivo: contribuir a mejorar el desempeño de las organizaciones
Su aspiración es constituirse en una alternativa articuladora/integradora de las aportaciones de diferentes disciplinas que toman como campo el estudio de las organizaciones	Su pretensión es constituirse en una alternativa articuladora/integradora a nivel de los conceptos y modelos teóricos	Su pretensión es constituirse en una alternativa articuladora/integradora a partir de las técnicas y los instrumentos que se desarrollan y aplican para dar respuesta a los problemas que enfrentan las organizaciones
Ambas tiene objeto de estudio definido	Buscan la armonización de objetivos y lo hacen desde el análisis multidisciplinarios y realidades no manifiestas y supone constantemente una tensión entre ese conjunto de estructuras que orientan a la acción y las fuerzas que lo producen y estudian las consecuencias sociales de las formas de organización de la modernidad	Tiene como principal objeto de estudio la empresa y ésta, como ente económico y busca la ganancia y la maximización de los recursos
Los "argumentos empíricos" son considerados centrales	Poder explicativo de la argumentación teórica	Operacionaliza modelos teóricos en metodologías, instrumentos y herramientas

enriquecimiento ilimitado y entonces se correría el riesgo de confundir al medio -el dinero-, con un fin en sí mismo. Y termina diciendo: "Algunos convierten en crematística todas las facultades como si el producir dinero fuera el fin de todas ellas y todo tuviera que encaminarse a ese fin".

Pero no todo es tan desolador. Para bien de la humanidad está emergiendo un nuevo campo de estudio denominado: Estudios Organizacionales (EO) y se quiere metaforizar con la imagen del viejo dios romano Jano, del cual ya se ha analizado la cara que visualiza hacia el pasado. Así mismo, se arguye que posee una cara mirando hacia el futuro; de seguro tratando de encontrar un nuevo paradigma que libere a la humanidad de los vejámenes de la sociedad y le dé nuevos rumbos y destinos a la Teoría de la Organización y a la Administración.

Ibarra (1991) expone que los Estudios Organizacionales, son un campo de conocimiento dedicado a las formas de organización, a las acciones y medios de gobierno, que suponen una acción muy marcada sobre los sistemas y procedimientos que regulan dicho proceder; pero comprendiendo siempre que ellos son producto de relaciones y procesos sociales, desde los cuales se organiza y transforma la sociedad. Su objeto de estudio supone siempre una tensión entre el conjunto de estructuras que orientan a la acción y entre las fuerzas que lo producen; o sea desde el orden normativo impuesto por los saberes organizacionales y las realidades que lo desmienten permanentemente. El mismo autor aclara que los EO de un campo constituido por

rupturas sucesivas, en lugar de buscar la unidad deseada han llevado a una temible fragmentación posmoderna.

Finalmente, ¿cuál es la importancia de los EO? Los Estudios Organizacionales brindan importantes insumos a la administración, consistentes en marcos teóricos y metodológicos que le permiten comprender la esencia o naturaleza de las organizaciones y el contexto de las mismas, cuyo desempeño espera mejorar u optimizar. Fernández (2006) apunta: "El pretendido alcance de la administración como una teoría general, aplicable a todo tipo de organizaciones puede ser factible, con la condición de que se desarrollen y fortalezcan teorías de alcance intermedio en las que se integre la especificidad de los sectores de actividad y de las organizaciones mismas.

A través de los EO, se tiene acceso a los marcos teóricos que hacen visibles estas particularidades que desde el enfoque de la administración general, permanecen invisibles. Los creadores e impulsores de la administración, en su ánimo de universalidad, han ignorado en sus propuestas metodológicas, y en sus marcos teóricos, las categorías intermedias que fundamentan la adaptación de los principios generales de la misma a las diferentes clases de organización. Sin esa base, la aplicación tiende a hacerse mecánica y descontextualizada, pero ¿cuáles serían las diferencias y similitudes entre la administración y los Estudios Organizacionales? En el siguiente cuadro se pretende resolver dicha pregunta.

▲ Conclusiones

Los desafíos...

Cabe preguntarse entonces: ¿Cuáles son los retos que se proponen hoy a la Administración y a la Teoría Organizacional? Lo primero que habrá que ilustrar es la necesidad de propiciar rupturas del pensamiento administrativo especialmente de los modelos racionales, porque nos han llevado a construir una especie de "jaula de hierro", de la cual es muy difícil liberarse.

Por lo tanto, es necesario comenzar a buscar un nuevo paradigma organizacional que reconozca y valore el aporte de otras ciencias y disciplinas, tales como la Antropología, la Filosofía, la Lingüística, la Semiología, la Sociología, la Física -especialmente la teórica-, y poder construir la tan anhelada ciencia organizacional, capaz de ayudar a formular y a

construir principios explicativos, conceptos y métodos que sirvan al análisis de las mismas organizaciones; y por extensión que ofrezcan soluciones a problemas ineluctables como la complejidad organizacional, la emergencia de la auto-organización y la autodirección.

A su vez, se requiere que esta ciencia organizacional ayude a equilibrar el bienestar social con unos rendimientos no máximos sino óptimos para las organizaciones. Seguramente allí se encuentran los Estudios Organizacionales en busca de dicho paradigma y especialmente uno que se acerque a nuestra realidad y cultura latinoamericana. Aquí es válida la advertencia de Pfeffer (2000) cuando sentencia: "[...] esta ausencia de un paradigma científico bien desarrollado hace que experimentar con cualquier cosa nueva sea más deseable...".

Referencias bibliográficas

Alan M. (2010). Essential Guide to Management. The Wall Street Journal.

Aktouf O. (2009). La Administración entre tradición y renovación. 4ta. Ed. Artes Gráficas del Valle. Cali. 2009.

Dávila L. C. (2001). Teorías Organizacionales y Administración "2da. Edición. Colombia. Ed. McGraw-Hill.

Fernández M. M. et al. (2006). Ponencia: Estudios Organizacionales: Tendiendo puentes hacia otras disciplinas. Análisis Organizacional. Volumen 1 Número 2.

Ibarra C. E. (1991). Estudios de las Organizacionales en América Latina partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización.

Morgan G. (1990). Imágenes de las Organizaciones. Ed. Alfaomega. México.

Naime A. (2010). Ponencia: A las puertas del Jano, de la Administración a los estudios Organizacionales. Memorias 1er Coloquio de Doctorados Latinos en Estudios Organizacionales. Medellín.

Pfeffer. J. (2000) Nuevos Rumbos en la Teoría de la Organización. Problemas y posibilidades. México: Oxford México.

Perrow, C. (1991). Sociología de las Organizaciones. Ed. MC Graw-Hill.

Ramírez J (2010). Algunas reflexiones en torno a la conceptualización de la complejidad organizacional. Memorias 1er Coloquio de Doctorados Latinos en Estudios Organizacionales. Medellín

Robbins S. (1996). Fundamentos de Administración. 1ra. Edición. Ed. Prentice Hall.