

UNA REFLEXIÓN AXIOLÓGICA DEL SER DESDE LA GENEALOGÍA DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Soto Neirys del Carmen *, Zambrano Heredia Carlos Humberto **

*Licenciada en Administración Comercial (UC), Magister en Finanzas, Doctoranda en Ciencias Económicas y Sociales, Faces-UC.

Universidad de Carabobo (UC), Venezuela.

**Profesor Asociado (UC), Doctor en Educación (UC), Doctorado en Ciencias Gerenciales (UNEFA).
Universidad de Carabobo (UC), Venezuela.

Dirección para recibir correspondencia: nsoto1@uc.edu.ve

Fecha de recibido: 3 de Marzo de 2016

Fecha de aceptación: 6 de Mayo de 2016

Resumen

El hombre cuya necesidad humana es insaciable que se manifiesta en su afán por anticipar oportunidades y amenazas futuras, cuya esencia es social, plural, cooperativa, de esta naturaleza se soporta los cimientos de la administración por medio de la cual se logra organizar e integrar su convivir en sociedad. De manera que es importante conocer, identificar y comprender cuál ha sido la valoración del hombre dentro de la evolución de las ciencias administrativas y organizacionales, razón por la cual se pretende como objetivo una reflexión epistémica a través de la genealogía de las teorías administrativas y las perspectivas gerenciales de este siglo, encontrándose como hallazgos que en esta era el hombre tiene la preeminencia como el nodo más relevante que le genera sostenibilidad a las organizaciones, por tanto se requiere de una revolución administrativa cuyo anclaje se centre en lo intangible, blando, humano, social, el conocimiento, las ideas, el lenguaje, la creatividad y la innovación.

PALABRAS CLAVES: Hombre. Valoración. Teorías Administrativas. Desafíos Gerenciales.

AN AXIOLOGICAL REFLECTION OF THE SELF FROM THE GENEALOGY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

ABSTRACT

The man whose human folly is insatiable manifested in its effort to anticipate opportunities and future threats, whose essence is social, plural, cooperative, of this nature is supported the foundations of management which manages to organize and integrate their live together in society. So it is important to know, identify and understand what has been the valuation of man within the evolution of administrative and organizational, Sciences why which is intended to target a reflection epistemic through the genealogy of the administrative theories and prospects management of this century, being as findings that this was the man has the preeminence as the most important node that generates sustainability organizations therefore it requires an administrative revolution whose anchor to focus on the intangible, soft, human, social, knowledge, ideas, language, creativity and innovation.

Keywords: Man. Assessment. Administrative theories. Management challenges.

UNA REFLEXIÓN AXIOLÓGICA DEL SER DESDE LA GENEALOGÍA DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

La administración ha estado presente en el desarrollo de la actividad humana desde que los hombres se forman en grupos organizados, en este sentido hay gran número de evidencia, para ejemplificarlo, ubiquémonos en las civilizaciones antiguas, en los diálogos de Menón, en el cual se refleja la gerencia como una de las cualidades necesarias para lograr la virtud, tal como sigue: “gracias a la cual los hombres gobiernan bien sus casas y el Estado [...] tal como es propio de un hombre de bien” (Platón, 91a-91b). Es decir, esta concepción incipiente sobre gerenciar, constituía una de las formas necesarias para desarrollar una sociedad organizada basada en el ideario de lo justo. De hecho, Bonnin (1838) señalaba que las Ciencias Administrativas surgen es por la propia esencia del ser “dado que el hombre es un ser social por su naturaleza [...] ha nacido para vivir en sociedad” (p.37). De manera, que a través de la administración se logra cubrir las necesidades de organización, mediante reglas, principios y normas que permiten lograr la convivencia tanto con armonía como con respeto entre el hombre y sus semejantes, en otras palabras, vivir en sociedad. No obstante, en este artículo que nos ocupa no se discutirá la historia de la administración; lo que se pretende a través de este momento investigativo es realizar una reflexión sobre la valoración del hombre a partir de la genealogía de las teorías administrativas y los desafíos gerenciales del siglo XXI.

METODOLOGÍA

Consideremos como metodología a utilizar la genealogía, la cual según señala Foucault (1992) “...la arqueología sería el método propio de los análisis de las discursividades locales, y la genealogía la táctica que a partir de estas discursividades locales así descritas, pone en movimiento los saberes que no emergían, liberados del sometimiento”(p.24). Con la finalidad de contextualizar y comprender los contenidos axiológicos del ser en las organizaciones, desde las categorías, la episteme implícitas tanto en las teorías como en las praxis gerenciales, considerando para ello las diferentes escuelas del pensamiento administrativo en base a lo que Kliksber (1990) señala como la diferenciación, es decir, aquellos enfoques con aportes e ideas revolucionarios.

Escuela del Pensamiento Administrativo

Iniciamos por los fundamentos de la administración científica los cuales tienen como hito de partida la revolución industrial para finales del siglo XIX, pues a partir de esta se constituyen las fábricas, la clase trabajadora y se dan las condiciones para la producción y el consumo en masa, requiriendo el mejoramiento no solo de la eficiencia sino también de la productividad de los procesos. Razones estas, que motivaron la búsqueda de teorías y métodos de carácter universales, gestándose de esta manera, una estructura sistemática de conocimientos teóricos, que soportaron la escuela clásica o tradicional de la administración, generados a partir de dos corrientes de pensamientos que afloraron simultáneamente, por un lado la doctrina administrativa de Fayol y por otro la racionalización del trabajo o la administración científica de Taylor.

Henry Fayol (1841-1925), un pensador francés que postula la teoría general de la administración en una primera versión en 1908 la cual publica en 1916 bajo el nombre de *Administration Industrielle et Generale*, esta teoría surge de la carencia de sistematizar el conocimiento de las operaciones administrativas de manera formal y normativa, en este sentido el autor, dividió las operaciones de las unidades orgánicas de las empresas en seis áreas: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, de contabilidad, y las administrativas. Estas últimas surgen dado que “ninguna de las cinco funciones precedentes, está encargada de formular el programa general de acción de la empresa, de constituir el cuerpo social de coordinar los esfuerzos, de armonizar los actos” (Fayol, 1916a, p. 9). De manera que, Fayol expresó la definición de la administración como una función independiente dentro de las organizaciones. Asimismo planteó mediante la enunciación las esferas de influencia de la función administrativa, introduciendo la categorización de los elementos que conforman el proceso administrativo, los cuales serían: “previsión, organización, mando, coordinación y control” (Ibid., p. 7). Por medio de esta sistematización la doctrina administrativa podría controlar la fuerza de trabajo de las unidades orgánicas convirtiéndola en fuerzas productivas.

La administración de acuerdo con el autor citado es una función que abarcará desde "la cabeza y los miembros del cuerpo social" (ibíd..., p.10). Es decir, esta función comprende a la organización como un todo, ya que representa un sistema que se debe cohesionar, puesto que esta soportado bajo el proverbio *la unión hace la fuerza*. Es necesario destacar que

para Fayol, el cuerpo social es el núcleo del sistema, ya que de este dependerá la generación de movimiento e ideas, dado que la organización es concebida como un organismo social, donde circula la riqueza generada por la productividad. La administración desde este enfoque representa la acción nerviosa que estimula el sistema nervioso para lograr la acción del organismo (Fayol, 1916b).

En lo que respecta al hombre (empleado, obrero) es concebido como un objeto de producción, al respecto Fayol (1916a) señala que “a medida que la sociedad crece aparecen nuevos órganos destinados a reemplazar al órgano único primitivamente encargado de todas las funciones” (p.24). Es decir, que es un objeto u organismo que impulsa la productividad con su fuerza física, por esa razón la doctrina postula principios como: “la división del trabajo tiene por finalidad producir más y mejor con el mismo esfuerzo [...] que tiende, en consecuencia, a la *especialización de las funciones y a la separación de los poderes*”(ibídem). Esta concepción obedece a la realidad histórica la cual era sostenida en las ciencias positivas, fundamentada en la física de Galileo donde el movimiento de los cuerpos depende de variables como tiempo y espacio, cuestión que dio lugar a la formulación $V = e * t$. Lo cual condujo al manejo en la dinámica organizacional industrial tanto a la preocupación sobre la eficiencia del proceso productivo como también del diseño de normas técnico-prácticas de producción, además de la verdad experimental, razón por la cual, el sistema requería de tareas, destrezas y herramientas cada vez más especializadas (López, 2011). Por ende, Fayol sostiene dentro su doctrina el proceso sistemático de la especialización como sustancial. En tal sentido, la visión del trabajador es concebida como un ser económico, desprovisto de su condición humana, de hecho Fayol explícitamente lo señala al contemplarlo como uno de los principios denominado: la *remuneración del personal* el cual “constituye el precio del servicio prestado. Debe ser equitativa y [...] dar satisfacción a la vez al personal y a la empresa, al empleador y al empleado” (Fayol, 1916a, p.30).

A principios del siglo XX, bajo los mismos imperativos de dar respuesta a las necesidades operativas de la naciente industrialización, emergió otro de los pioneros de la administración, Frederick Taylor (1856-1915), un ingeniero mecánico, cuya propuesta tituló el management científico publicado en 1911, representando una nueva forma de administración cuyo núcleo sería la sistematización, a través de la racionalización del trabajo, para así lograr optimizar la eficiencia de hacer las tareas. Esta administración tuvo por objeto incrementar la productividad a fin de obtener la *máxima prosperidad* o como también *máximo rendimiento* o

máxima eficiencia tanto del patrono como del empleado (Taylor F. , 1911a). De allí, que este enfoque postulará como objetivo la unificación de intereses, dado que la bonanza del empresario no es posible a largo plazo a menos que sea por medio de la bonanza del obrero y viceversa. Esta teoría genera una nueva forma de organizar el trabajo, a partir de un cambio en la conciencia, así como en la actitud empresarial, tanto del patrono como del trabajador, ya que por un lado desplaza al capital invertido a segundo plano, y por el otro lado señala que, lo fundamental es la enseñanza, la capacitación de los hombres de la empresa para que sean capaces de realizar el trabajo más complejo, con el máximo ritmo y eficiencia (Taylor, 1911a).

De forma que, Taylor propone una racionalidad técnica soportada en una conciencia logica-formal, de forma que, la valoración del trabajador en la organización, desde este enfoque es muy similar al fayolismo, ya que sostiene que el sujeto es un objeto de fuerza física, que representa fuerza de trabajo administrable, es decir un instrumento de producción (factor de producción). Taylor considera al sujeto económicamente racional, tal como lo expresa en el siguiente comentario: “resulta imposible conseguir que los obreros trabajen mucho más arduamente que otros trabajadores que tienen a su alrededor, a menos que se les asegure un aumento importante y permanente de paga” (Taylor, 1911b, p. 105). Para el autor la estimulación primordial del trabajador lo compone el salario, motivado por su ganancia individual.

En cuanto a la visión del hombre, puesto que este enfoque de pensamiento posee el mismo contexto histórico del positivismo planteado anteriormente, se mantiene el manejo de la dinámica organizacional, en base a la división y especialización del trabajo, ya que el ser es un cuerpo fósil que se convierte en cuerpo productivo por medio de la especialización técnicas de las tareas. Más sin embargo, este autor es aun más firme al marcar una gran diferencia entre obreros y patronos, a los primeros les corresponde es el trabajo manual y a los segundos les asigna el trabajo intelectual, fundamentado en la postura de que no todos están facultados para pensar sino para hacer.

La siguiente escuela del pensamiento administrativo es la gestada por los aporte de Max Weber (1864-1920), destacado científico social alemán, quien fue el pionero de la teoría de la organización burocrática, publicada en dos de sus obras emblemáticas: *Essays in Sociology* (1946) y *The Theory of Social and Economic Organization* (1947). Este autor fue el precursor de la sociología moderna, asumiendo como temática central la organización social y el

capitalismo. De allí, que desarrollará su teoría basada en la forma de organización, llamando su modelo “burocracia”, el cual persigue la comprensión de la organización desde las acciones humanas cargadas de sentido subjetivo. Para lograr esta interpretación de la empresa weber construyó el modelo interpretativo de la conducta soportado en: la racionalidad, el poder, la autoridad y dominación de la cual distingue tres tipos fundamentales: la tradicional, la racional y la carismática. Su principal aporte administrativo fue la generación de una categorización referencial para la investigación empírica organizacional, desde la perspectiva lógica más no normativa, con el propósito de entender comprendiendo la organización desde la acción social (Weber, 1904).

Es de hacer notar, que la concepción del hombre en este enfoque cambia, ya que incorpora el sentido subjetivo del ser dentro de las configuraciones administrativas, no obstante, la intencionalidad de la teoría sigue siendo la productividad en base a la estructura jerárquica de la estandarización de las tareas, manteniéndose aun el despojo de su condición humana. Cabe destacar que incorpora nuevos términos administrativos tales como: funcionario o empleado, la súper y subordinación lo cual esta implica en “la supervisión de los funcionarios inferiores por los superiores” (Weber, 1946, p. 241).

La valoración del trabajador en la organización cambio parcialmente pues el anclaje teórico es ahora la organización social, introduciendo la discursividad lógica por medio del uso del “tipo ideal” definido como un esquema teórico conformados por conceptos e ideas de los rasgos más significativos de un fenómeno individual, constituyendo un concepto homogéneo y utópico, que sirve de parámetro de comparación con la realidad para describir desde la discursividad de la lógica investigativa, tanto la profundidad como el alcance de estas representaciones dentro del análisis de la acción social (Weber, 1904). Iniciándose desde este enfoque el uso de la representatividad con la finalidad de comprender la dinámica organizacional, pero dentro del sistema capitalista manteniéndose el enfoque de dominio de la fuerza de laboral, en base a las capacidades técnicas del funcionario, es decir, aun no cambia la esencia dinámica empresarial basado en la especialización que convierte a los cuerpos fósiles en cuerpos productivos.

Para finales de la década de los veinte se presenta un quiebre en el contexto histórico-espacial, dentro del capitalismo, fue una crisis económica de gran alcance, con la cual se desplomaron todas las tesis del crecimiento, generándose desempleo, fuertes y constantes problemas laborales acompañados de huelgas, aumento de la sindicalización, los cuales se

agudizaron debido a la exigencia de altos niveles de especialización en las tareas, destrezas y herramientas que el sistema organizacional requería, aunado a que el trabajador comienza a reclamar el reconocimiento de su condición humana. Por tanto, los dueños comenzaron a preocuparse por el impacto tanto de la rotación como de la ausencia laboral en la productividad.

Todo esto generó como consecuencia un cambio en el anclaje del dominio técnico pasando al entendimiento intersubjetivo del ser, a través del uso de la psicología en el sistema organizacional, surgiendo así las teorías del pensamiento administrativo basadas en las relaciones humanas, el pionero en este enfoque fue el sociólogo Elton Mayo (1880-1949) quien explicó que para lograr la eficiencia era necesario contar con una gerencia que lidere con atribución a los grupos de trabajos, por medio del entendimiento y no por la imposición de la fuerza o del poder (Mayo, 1925). A través de la investigación que lideró en la empresa Hawthorne de la General Electric Company, Mayo logra demostrar que lo realmente relevante en el incremento de la productividad, "era el cambio de actitud de los empleados hacia el trabajo" (Mayo, 1945, p. 93). Así como también la influencia de los grupos sociales sobre sus miembros. En tal sentido, explica que en una fábrica se realiza dos funciones importantes e inseparables: la económica, de producir bienes, y la social, de crear y distribuir satisfacciones humanas entre los que cubre bajo su techo.

Por tanto, con la escuela de las relaciones humanas se cambian varias concepciones: Por un lado, el hombre ya no es un ser económico, calculador, racional, ahora es un ser social, colaborador. Por otro lado, la fábrica pasa a hacer una organización constituida no por trabajadores aislados como piezas de un engranaje, sino por miembros de los grupos de trabajos, "donde la administración triunfa (o fracasa) según sea o no aceptada sin reservas por el grupo como autor y guía" (Ibidem). Dado que tanto las actitudes como la disposición de los trabajadores estará influenciada principalmente por los líderes naturales de los grupos informales. Por tanto, la valoración del obrero por el trabajador según el autor se fundamenta en factores psicológicos como: los sentimientos, percepciones, interacciones, grupos de amigos/trabajo, los códigos informales del grupo. Al respecto señala que, "obviamente, los valores y las costumbres del grupo eran más importantes que cualquier beneficio en efectivo para sus componentes" (ibíd., 97).

Sin embargo el cambio de la conceptualización fue leve, pues dentro del sistema organizacional se mantuvo la separación de la condición humana, ya que se trata al hombre

como el recurso humano que incrementa el rendimiento por medio del mejoramiento de la “situación social de la fábrica” denotándose la misma intencionalidad de la escuela del pensamiento clásico (Fayol y Taylor) al centrarse en la productividad, surgiendo desde este enfoque el especialista en relaciones humanas (Dávila de Guevara, 2001).

Luego de la posguerra surge un nuevo enfoque en las teorías administrativas y organizacionales centrada en una perspectiva integradora, cuyo pionero fue el biólogo y filósofo Bertalanffy Ludwig Von (1901-1972), quien en la década de los años treinta postula una nueva ciencia denominada Teoría General de los Sistemas, con la finalidad de cubrir los vacíos evidentes en la investigación y las teorías biológicas planteados a partir de los cambios generados por los avances tecnológicos, que motivaron a la confrontación de “complejidades, con *totalidades* o *sistemas*, en todos los campos del conocimiento” (Bertalanffy, 1968, p.3).

Pero es a partir de 1950 que se materializa su planteamiento como una *nueva visión del mundo* o *un nuevo paradigma en el pensamiento científico* como lo llama Kuhn. Emergiendo de esta manera, una reorientación de la ciencia contemporánea en general, que permitiría superar por una parte, la ontología secularizada del pensamiento positivista, soportado en las tareas, destrezas y herramientas cada vez más especializadas, cuyo proceder se fundamentaba en el estudio aislado de los componentes del universo observado “con la esperanza de que volviéndolos ajuntar, conceptual o experimentalmente, resultaría el sistema o totalidad [...] inteligible” (ibíd., p.15). Y por otro lado, el desvanecimiento de los soportes de la física, dando respuesta a lo señalado por De-Shalit (1966) al explicar que los cambios en la física nuclear ameritan el nacimiento de nuevos métodos para el manejo científico de estos.

Es un enfoque de pensamiento integrador basado en la comprensión de las interrelaciones de las partes que permite dilucidar el todo. La influencia de este enfoque en las teorías administrativas permitió la evolución del pensamiento hacia el ser, hacia el perspectivismo de la humanidad, de lo viviente concibiéndola como una teoría para la organización, armonización e integración del ser como individuo en la empresa, advirtiéndoles que no debía limitarse a la eficiencia del hombre, ya que, no es un robot. De allí que, postula una nueva conceptualización del hombre denominándolo *el modelo del hombre como sistema activo de personalidad* que abarca desde la praxis hasta la cognición, centrándolo en:

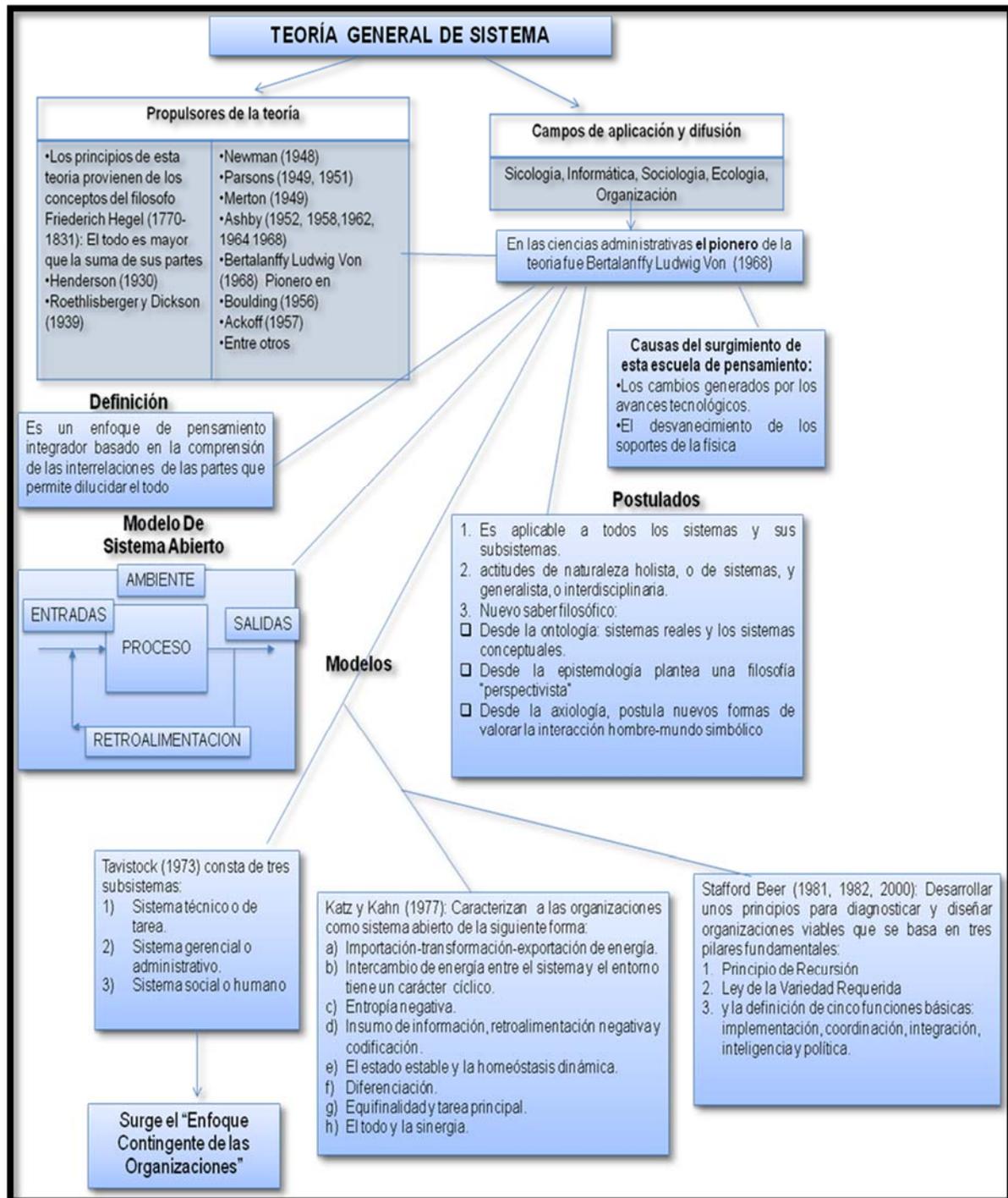
El lado creador de los seres humanos, en la importancia de las diferencias individuales, en aspectos que no son utilitarios y están más allá de los valores biológicos de subsistencia y supervivencia [...] El hombre no es un receptor pasivo de estímulos que le llegan del mundo externo, sino que, en un sentido muy concreto, crea su universo. (ibíd., p.203)

De manera, que el hombre es una entidad sensible cuyo mundo es simbólico: desde el lenguaje hasta las interacciones con sus semejantes, la cultura, la religión, la moral, las leyes, las ciencias, otrora. De allí pues, que el autor, señale que el universo es como una gran organización regida por entidades simbólicas, que puede ser explicado a través de la teoría de los sistemas, ya que esta permite abordar esta realidad desde nuevos modelos conceptuales, con nuevas categorías de enfoque científico y de naturaleza interdisciplinarias.

Por tanto, esta teoría introduce la transformación en las teorías administrativas hacia la evolución del pensamiento en base al ser, el hombre, las personas, alejándolo de las concepciones clásicas, de las relaciones humanas y de la burocracia. Bertalanffy generó tanto aportes epistemológicos como filosóficos revolucionarios, que permitieron la transformación conceptual de la categorización de la empresa, desde su definición hasta sus componentes, tales como: el capital humano, el entorno, la dinámica empresarial, entre otros. La organización vista ahora como es un sistema abierto, el cual lo define como un “sistema que intercambia materia con el medio circundante” (ibíd., p.32). De modo que, la organización se encuentra en interacción constante con su medio ambiente.

De esta teoría se han venido desarrollando nuevas tendencias y modelos en el pensamiento administrativo, soportados en los principios sistémicos desde las distintas áreas que abarca esta ciencia. A continuación ilustraremos la evolución de la teoría en la escuela de pensamiento administrativo y organizacional:

Figura 1. Evolución de la Teoría general de los Sistemas en la escuela de pensamiento administrativo y organizacional.



Fuente. 1. Elaboración Propia.

Desafíos de la Gerencia en el Siglo XXI

Esta última noción del hombre generada desde el pensamiento sistémico, es compartida en la gerencia del siglo XXI, la cual junto con los cambios de la nueva economía global y la tecnología, trasladaron a las organizaciones hacia la acumulación de lo corporativo, transnacional, informacional, intangible, global (Castells, 1996). Así como también, produjo el desmantelamiento de la jerarquía organizacional estratificada y burocrática, hacia la simplificación de los puestos de trabajo, dándose al mismo tiempo la apertura a nuevos mercados, así como el incremento de la competencia, otrora (Stewart, 1998). Todo esto, se ha vinculado a la era de la información, caracterizada por generar riquezas en base al conocimiento, a las comunicaciones, es decir, que se desplaza los factores de producción tangibles o duros por los intangibles o blandos, lo cual “tiene enormes consecuencias prácticas para el management y para su carrera”(ibíd., p.250). De modo que, surge un giro en la gerencia que modifica tanto las dinámicas organizacionales como la vida práctica, cognitiva, espiritual del hombre.

Y en este sentido, Drucker (1999) afirma que es una *revolución de conceptos* pues “cambio el significado de la información tanto para la empresa como para individuos. No se trata ni de tecnología, maquinaria, técnicas, o software” (p.135). De hecho, los efectos de este nuevo paradigma han sido transcendentales en las operaciones organizacionales e institucionales, mejorando tanto las tareas como los procesos. Siendo, relevante como recurso clave en esta nueva revolución, la determinación y organización de las nuevas significaciones que le permiten a la gerencia contar con la información necesaria para la toma de decisiones oportunas.

En suma, la dinámica empresarial transformó su carácter en base a la reconfiguración institucional soportada en los cambios como una constante, pues el presente no es suficiente para garantizar la viabilidad futura, lo que en palabras de Castell (1996) se explica como una gerencia con “acción social significativa y en política transformadora” (p.4). Por tanto, la administración “que prevaleció durante parte del siglo XX, ya no funciona [...] este modo de hacer empresa muestra signos inequívocos de agotamiento y exhibe su incapacidad para sustentar sostenidamente el desarrollo empresarial del futuro” (Echeverría, 2000, p. 23). De manera, que la gerencia se enfrenta a nuevos desafíos en búsqueda la organización sostenible.

Y en este punto debemos decir que, la realidad en esta nueva era, según explica Rifkin (2000) está constituida por las redes y el acceso, metafóricamente se puede entender como un sistema nervioso global, en el cual el capital físico se disminuye a la marginalidad del proceso económico, centrándose en el capital intelectual, el cual representa el nuevo núcleo energético de esta era. Es decir, que “los conceptos, las ideas, las imágenes [...] son los auténticos artículos con valor en la nueva economía. La riqueza ya no reside en el capital físico sino en la imaginación y la creatividad humana” (p.15).

En el plano antropológico en esta era, el anclaje en el conocimiento se gira a lo humano, a lo social, a la sostenibilidad esta última definida como una cuestión “ética, política y cognitiva, antes de ser técnica gerencial y financiera” (Mato, Santamaría, de Souza, & Cheaz, 2001, pág. 99). Desde la visión holística del mundo todos somos partes del sistema, estamos interconectados en la Tierra y el Cosmos, se trata de lo señalado desde la filosofía Pierceana como el buen manejo de la vida, el cual descansa en el diálogo y la comunión no solo con la humanidad sino con la naturaleza (Hartshorne, Weiss, & W.(eds), 1931-1958).

HALLAZGOS

A continuación se presenta las tablas sintetizadas de la conceptualización, categorización y valoración del hombre en las organizaciones, hallazgos generados a partir del corpus teórico tanto del recorrido genealógico de las teorías administrativas en el contexto histórico del siglo XX, como de los desafíos y perspectivas de las teorías gerenciales del siglo XXI formados en base a los planteamientos de los siguientes autores: Stewart (1998); Drucker (1999); Echeverría (2000); Mato, Santamaría, de Souza, & Cheaz (2001); Van Den Berghe (2005) y Hamel (2008).

Tabla 1.

Conceptualización, Categorización, Valoración del Hombre en las teorías administrativas en el contexto histórico del siglo XX.

Escuela de Pensamiento administrativo	Aproximación Clásica			Aproximación Contemporánea
	Clásica (Fayol y Taylor)	Burocrática	Relaciones Humanas	Enfoque Sistémico
Valoración del Hombre	<ul style="list-style-type: none"> • Factor de producción u objeto de fuerza física • Dominio y Control (tiempo-espacio) • Especialización 	<ul style="list-style-type: none"> • Se reconoce el sentido subjetivo del ser pero mantiene la intencionalidad a través de la estandarización (capacidad técnica) • Cuerpos productivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio del anclaje al entendimiento intersubjetivo del ser. • Mantiene separación de la condición humana, siguen siendo tratados como recurso productivo 	<p>Nuevo paradigma con perspectiva humana. El hombre crea su universo. Los seres humanos no es utilitario, no es un robot social</p>
Visión del Hombre	Hombre Económico Racional	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre Económico • Reconoce la organización social 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre social y colaborador • Grupos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre creativo • mundo es simbólico (lenguaje, cultura, valores, entre otros)
Conceptualización del Ser	Obrero, jefe medianos y altos jefes	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajador, funcionarios o empleados • Supervisión 	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso humano • Especialista en recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre como sistema activo de personalidad • Capital Humano

Fuente. 2. Elaboración Propia a partir de la revisión de la literatura.

Tabla 2.

Conceptualización, Categorización, Valoración del Hombre y Rol de la Gerencia en las Organizaciones a partir de los Desafíos del Siglo XXI.

Perspectivas de las teorías administrativas en el siglo XXI	Valoración del Hombre	Visión del Hombre	Conceptualización del Ser	Labor de la gerencia
Stewart (1998)	<ul style="list-style-type: none"> • La información y el conocimiento “son la materia prima” • Aumenta el contenido intelectual de las tareas • Se les evalúa no por tarea, sino por resultados obtenidos • Lo importante es el argumento • No puede existir la estandarización • Se debe potenciar el conocimiento a través del ciclo tácito-explícito-tácito 	<ul style="list-style-type: none"> • El conocimiento es la mayor fuente de valor económico • La parte más valiosa del trabajo son las tareas humanas: intuir, juzgar, crear, establecer relaciones. • Fuente de innovación y renovación 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores intelectuales • Era del capital intelectual • Material intelectual “blando” 	<ul style="list-style-type: none"> • Deben crear nuevos diseños organizativos, con nuevos métodos y tareas de gestión. • Cambio del lenguaje y la retórica del “valor accionario” a “valores”.
Drucker (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados del conocimiento • Tiene autonomía, se autodirigen, autoadministran • Aprendizaje-enseñanza • Son dueños de los medios de producción • Quienes trabajan con el conocimiento son móviles, portátiles • El conocimiento es irreductible 	<ul style="list-style-type: none"> • Es el activo más valioso • Innovadores • Relación simbiótica entre organización y trabajador del conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Activo de Capital “el conocimiento” (trabajadores no manuales). • Los trabajadores manuales representan un “costo”. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preservar los activos en la institución. • Exige un cambio de actitud. • El mayor reto es generar la productividad de los trabajadores del conocimiento.
Echeverría (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • El observador de acciones eficientes. • El conocimiento no es una entidad, no es tangible en el entorno, este mora en el juicio del observador al examinar determinados comportamientos. • La confianza será mecanismo de regulación que permitirá: autonomía con responsabilidad, gestión de procesos y/o resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • Heterogeneidad en el trabajo: <ol style="list-style-type: none"> a) trabajo manual b) trabajo no manual, c) trabajo rutinario d) trabajo creativo (mayor influencia en la generación de valor): <ol style="list-style-type: none"> 1) contingencias 2) innovación 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajador preponderante será el que hace uso del poder transformador de la palabra, el conocimiento (no manual). • Trabajador creativo llamado por Reich “analistas simbólicos” operan con las posibilidades y los compromisos • Trabajador manual utiliza el poder transformador de su fuerza física. 	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo del gerente es complejo, pues debe gestionar e incrementar la productividad del conocimiento, a través del poder generativo del lenguaje combinando las tareas rutinarias, la contingencia y la innovación.

Fuente. 3. Elaboración propia a partir de la revisión de la literatura.

Tabla 3. (Continuación) Conceptualización, Categorización, Valoración del Hombre y Rol de la Gerencia en las organizaciones a partir de los Desafíos del Siglo XXI.

Perspectivas de las teorías administrativas en el siglo XXI	Valoración del Hombre	Visión del Hombre	Conceptualización del Ser	Labor de la gerencia
Mato, Santamaría, de Souza, & Cheaz (2001)	En lo nuevos modelos gestión en desarrollo debe incorporarse la sostenibilidad institucional desplazando los conceptos de recursos humanos, capital humano y capital intelectual, pues representa una fuente de vulnerabilidad institucional, ya que despojan de la condición humana del ser, al percibirlos, manejarlos y financiarlos como recurso o capital.	<ul style="list-style-type: none"> • Son ciudadanos debe ser gerenciados como "talentos humanos". • Trabajan en equipos efectivos • Generan valor colectivo agregado • Representa inversiones inteligentes 	Talentos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Los seres humanos como "talentos humanos" deben ser gerenciados activando su imaginación, capacidad, compromiso, creatividad e innovación. • Incorporar en la praxis gerencial la comprensión e importancia de la condición humana, promoviendo el desarrollo integral, espiritual de los talentos humanos con autonomía y participación.
Van Den Berghe, 2005	El activo más valioso de la empresa es su capital humano, pero especialmente sus colaboradores que utilicen su experiencia, conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios.	<ul style="list-style-type: none"> • Es un activo, no un costo. • Es tener en cuenta sus resultados y no su salario. • Ventaja comparativa que le permite a la organización sobrevivir, crecer, innovar, alcanzar el liderazgo y adelantarse al futuro 	<ul style="list-style-type: none"> • Capital humano • Colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambiar la actitud con mente abierta para analizar, aceptar y llevar a la práctica los cambios e innovaciones. • Su función es reclutar, retener, motivar y apoyar esta clase de colaboradores.
Hamel (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Generan adaptabilidad y creatividad al estimular el uso de la imaginación en todos y cada uno de los empleados. • Las capacidades humanas más valiosas son las menos administrables. 	<ul style="list-style-type: none"> • La creación de valor en función a sus capacidades humanas, depende de las siguientes contribuciones: pasión, creatividad, iniciativa, intelecto, diligencia. • Proceso de remuneración debe ser de 360 grados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asociados • A los empleados no solo darle el nombre de "asociados" e "integrantes de equipo" es ampliarles el alcance de su discrecionalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Deben aprender a inspirar a sus empleados para que den lo mejor de sí mismo día tras día. • Es necesaria una <i>revolución administrativa</i> lo cual implica un cambio de paradigma moderno, burocrático. Esto implica innovación administrativa. • Humanizar a las organizaciones promoviendo lo artístico, originalidad, audacia y entusiasmo. • Reinventar sistemas administrativos que equilibren la naturaleza esencial de los seres humanos y la naturaleza esencial de la organización. • La organización debe ser más una comunidad que burocrática

UNA REFLEXIÓN AXIOLÓGICA DEL SER DESDE LA GENEALOGÍA DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Fuente. 4. Elaboración propia a partir de la revisión de la literatura.

CONCLUSIONES

Creemos que el análisis genealógico de estas escuelas de pensamiento administrativo junto con los desafíos gerenciales de este siglo, permiten reflexionar epistemológicamente sobre los marcos conceptuales, sistema de ideas, proceso, modelos y técnicas que le han permitido a la gerencia adaptarse a los cambios, superando retos tanto internos como externos de la organización. Mas sin embargo, en esta nueva era, se requiere de una revolución administrativa pues el anclaje de la gerencia se centra en lo intangible, blando, humano, social, el conocimiento, las ideas, el lenguaje, la creatividad, la innovación. Dado que la nueva realidad esta formada por redes, virtualización, tecnología, donde el hombre tiene la preeminencia como el nodo más relevante que le genera sostenibilidad a las organizaciones.

Considerando que la visión de la ciencia de la administrativa ha discurrido desde lo mecánico, económico hasta lo holístico, transformándose la conceptualización del hombre desde: el obrero, empleado, trabajador, el recurso humano, capital intelectual, talento humano, asociado, hasta colaborador, evidenciándose asimismo un cambio en la valoración de los individuos pasando de ser un objeto hasta llegar a su condición humana dotados de conocimiento, ideas, imaginación, creatividad, innovación cuya intangibilidad constituye un importante valor financiero, considerado una inversión, un activo, necesario e irreductible, donde la motivación del hombre ya no es utilitaria sino personal, social y espiritual.

Es esta visión la que reclama la reconversión del pensamiento gerencial, ya que existe la necesidad de generar sentido a la vida organizacional a traves de la direccionalidad de las acciones hacia la evolución de la dinamica empresarial, dentro del marco de las nuevas concepciones sobre el rol del hombre en la organización. Esta nueva gestión requiere dinamizar lo humano (las percepciones, ideas, imaginación, acciones) la sinergia y articulación tanto de los esfuerzos individuales como de los colectivos, en una acción organizacional que demuestre que todos somos parte del sistema, por tanto participamos en el logro los objetivos financieros, económicos y de bienestar social de las empresas.

REFERENCIAS

- Bertalanffy, L. V. (1968). Teoría General de los Sistemas (trad. en: 1976 ed.). (J. Almeida, Trad.) México: Fondo de Cultura Económica.
- Bonnin, C.-J. (1838). Ciencia Administración o Principios de la Administración Publica. En O. Guerrero, Principios de la Administración Pública. Charles-Jean Bonnin. Compilación y Estudio Introdutorio (1era edicion, trad. en: 2004 ed., págs. 314-360). México: Fondo de Cultura Económica.
- Castells, M. (1996). The Information Age: Economy, Society and Culture (Vol. I). The rise of the network society.
- Dávila de Guevara, C. (2001). Teorizas organizacionales y administración. Enfoque crítico. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Drucker, P. (1999). Los Desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Colombia, Venezuela, Ecuador y Perú: Grupo Editorial Normas S.A.
- Echeverría, R. (2000). La Empresa Emergente. La confianza y los desafíos de la transformación (1ra. 9na reimpresión 2012 ed.). Buenos Aires: Granica.
- Fayol, H. (1916a). Administración Industrial y General. Coordinación-Control-Previsión-Organización-Mando. Edición Español de: Administration Industrielle et Générale (Décimo cuarta. trad.en: 1987 ed.). Argentina.: Librería "El Ateneo" Editorial.
- Fayol, H. (1916b). Administración industrial y General (trad en: 1961 ed.). Mexico: Herrero Hnos y succs.
- Foucault, M. (1992). Curso del 7 de enero de 1976. Microfísica del poder (Vol. 1).
- Hamel, G. (2008). El Futuro de la Administración. (A. d. Hassan, Trad.) Bogotá: Grupo Editrial Norma.
- Hartshorne, C., Weiss, P., & W.(eds), B. A. (1931-1958). Collected Papers (CP) of Charles Sanders Peirce (Vols. 1-8). (I. C. Edición electrónica de J. Deely, Ed.) Harvard University Press, Cambridge.
- Kliksber, B. (1990). El Pensamiento organizativo. Buenos Aires: Tesis.

Kuhn, T. (2000). La estructura de las revoluciones científicas (1ª ed., 1962 ed.). Chile:

Fondo de Cultura Económica.

Lopez, F. (2011). Los extravíos de la academia y la reforma de los bárbaros (Primera ed.).

Valencia: Asociación de Profesores Universidad de Carabobo.

Mato, M., Santamaría, J., de Souza, J., & Cheaz, J. (2001). La dimensión de gestión en la construcción de la sostenibilidad institucional. Serie: Innovación para la sostenibilidad Institucional.

Mayo, E. (1925). La Obra de Elton Mayo. En J. A. Brown, Psicología Social en la Industria (Trad en: 1963 ed., págs. 82-115). México: Fondo de Cultura.

Mayo, E. (1945). Social Problems of an industrial civilization. En J. Brown, La Psicología Social en la Industria (trad en: 1963 ed., pág. Capitulo III). México: Fondo de Cultura.

Platón. (trad 2002). Menón. (L. dot.com, Ed.)

Rifkin, J. (2000). La era del acceso. La revolución de la nueva economía. Barcelona: editorial Paidós Ibérica, S.A.

Stewart, T. (1998). La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual. Buenos Aires: Granica S.A.

Taylor, F. (1911a). Los principios del Management Científico. Frederick Winslow Taylor 1856-1915 (trad en: 1986 ed.). 42 Links Ediciones Digitales.

Taylor, F. (1911b). Principios de la Administración Científica (trad en: 1961 ed.). México: Herrero Hermanos, succs.

Van Den Berghe, E. (2005). Gestión y gerencia empresarial aplicada al siglo XXI. Colombia: Ecoe Ediciones.

Weber, M. (1904). La objetividad cognoscitiva de la ciencia social y la política social. En M. Weber, Ensayos sobre metodología sociológica (trad en: 1982 ed., págs. 39-101). Buenos Aires: Amorrortu editores.

Weber, M. (1946). Ensayos de Sociología Contemporánea (trad en: 1970 ed.). Madrid: Martínez Roca.