

La Administración como Sistema Gnoseológico. En Búsqueda de un Objeto de Estudio

Francisco ■ López

Cuando se aborda el tema de la administración no sólo en su vertiente de orientación a la praxis gerencial, sino como sistema de conocimientos susceptibles de ser ordenados en teorías, se aborda el problema del "conocimiento administrativo". Ahora bien, en esa aproximación adquieren pertinencia preguntas de carácter epistemológico básico tales como: ¿Cuáles son los contenidos de ese conocimiento? ¿Cómo se construye? ¿Qué es lo que se conoce?

Las ideas que a continuación se exponen intentan un acercamiento a este último cuestionamiento, en el sentido de acotar la realidad sobre la cual ese cuerpo de conocimientos pretende dar cuenta.

Francisco López Gallego. Ph.D. cand. Jefe de Carrera de Administración de Negocios, Universidad EAFIT.

Para tal efecto se pretende realizar una acotación del objeto de estudio de la disciplina conformada por el conocimiento administrativo, desde una perspectiva diacrónica ⁽¹⁾, teniendo en cuenta los aportes que se han hecho desde diferentes escuelas y tradiciones de pensamiento.

En consecuencia, se presenta una acotación del objeto de estudio de esa disciplina, toda vez que la discusión que apunta a delimitar un objeto de estudio independiente y único, aporta elementos que hacen posible empezar a discernir el estatus epistemológico de esa disciplina, en la medida en que dicha discusión permite demarcar los límites de trabajo y el tipo de métodos más apropiados para acceder al objeto mismo.

Cuando se hace explícito que la pretensión del trabajo que aquí nos ocupa se limita a una «acotación» del objeto de estudio, conviene hacer claridad sobre el sentido del término «acotar» con relación de oposición al término «definir». Una definición es, según el Diccionario Etimológico General (Corripio: 1973): «una indicación precisa que enuncia las cualidades y características de algo», en tanto que el término «acotación» se refiere (según la misma fuente) a «reservar, limitar o diferenciar algo».

Con apoyo en la tradición kantiana es posible afirmar que las exigencias a una disciplina, con respecto a su objeto de estudio, no se refieren a una definición del mismo, sino algo parecido a una «acotación», es decir, la exigencia en este sentido no está referida a una indicación precisa

de su objeto, o sea, de **aquello que está por fuera del sujeto que conoce y que éste pretende conocer**, sino de unos límites relativamente claros.

La disciplina conformada por los conocimientos administrativos será llamada aquí, para efectos de brevedad, «administración», entendiendo con este término no solamente la vertiente de aplicación práctica en la gestión de la realidad organizacional, sino también aludiendo al sistema de conocimientos que han ido conformando en el tiempo un discurso en torno a esa praxis, discurso que puede ser tanto explicativo como normativo.

En la línea de la distinción neokantiana entre proposiciones explicativas y normativas, las primeras se refieren a aquellas que pretenden dar cuenta de una realidad en términos de «describirla» (categorizar o afirmar cómo es esa realidad) o bien, en términos de «explicarla» (intentando dar cuenta de por qué esa realidad es como es); las segundas, por su parte, son aquellas que dicen lo que «debe ser» y prescriben sobre el comportamiento a seguir. En las disciplinas sociales y concretamente en la administración, existen teorías construidas a partir de proposiciones que informan sobre «lo que es» y también teorías construidas a partir de proposiciones prescriptivas o normativas, en las cuales, dicho sea de paso, es más notoria la implicación de los juicios de valor.

Así pues, en el desarrollo del discurso administrativo pueden distinguirse dos tipos de aproximaciones teóricas: en primer lugar, aproximaciones teóricas de carácter «expli-

(1) y no «histórica» en el sentido de pretender una estricta presentación cronológica.

cativo-normativo», es decir, aquellas que son más características y propias de dicha disciplina y que concretamente son aquellas en las cuales con mayor facilidad puede notarse su carácter de disciplina práctica, en la medida en que intenta intervenir sobre la realidad de su objeto a partir de prescripciones que están sustentadas en teorías explicativas previas; en segundo lugar, pueden distinguirse también aquellas teorías prescriptivas o normativas que tienen bases distintas a teorías explicativas (quizá alguna experiencia personal, opiniones derivadas de formulaciones axiológicas, pensamiento exclusivamente analógico) las cuales han pululado en la literatura y en la práctica administrativas desde sus orígenes mismos.

Como ejemplos de este segundo tipo podrían citarse el «movimiento de mejoramiento industrial», que tuvo un impacto muy fuerte en la práctica gerencial en Estados Unidos en el período conformado entre 1870 y 1900, movimiento que pretendía legitimar las prácticas de “disciplina dura” en los talleres (Nelson, 1975); justificaba incluso las amenazas de violencia apelando a una ética individualista del éxito. Basada en una ideología de tono protestante, pretendía «cambiar al empleado» mejorando sus «condiciones de trabajo» “...*la ley cristiana manda que hagamos bien a todos los hombres a quienes tengamos oportunidad de hacerlo y la oportunidad para el patrón está en sus empleados*” (Eduards: 1979).

Otro caso más próximo en el tiempo puede verse en algunos teóricos del movimiento de calidad total, que basaban sus prescripciones en la analogía entre la familia y la empresa, analogía que tuvo mucho éxito en América

latina, (ver González, 1995:58) en donde era raro que se usara el término «familia» para referirse a la empresa o también en la analogía de la guerra para recomendar comportamientos estratégicos: “...*la orientación estratégica de los japoneses está basada en el Arte de la Guerra de Sun Tsu...*” (González, 1995:57).

En el desarrollo del discurso administrativo pueden distinguirse dos tipos de aproximaciones teóricas: en primer lugar, aproximaciones teóricas de carácter «explicativo-normativo», es decir, aquellas que son más características y propias de dicha disciplina y que concretamente son aquellas en las cuales con mayor facilidad puede notarse su carácter de disciplina práctica, en la medida en que intenta intervenir sobre la realidad de su objeto a partir de prescripciones que están sustentadas en teorías explicativas previas; en segundo lugar, pueden distinguirse también aquellas teorías prescriptivas o normativas que tienen bases distintas a teorías explicativas las cuales han pululado en la literatura y en la práctica administrativas desde sus orígenes mismos.

Como este tipo de teorías intentan influir sobre la realidad del objeto (la organización), pero no intentan dar cuenta de él mediante descripciones o explicaciones y por lo tanto un posible intento de diálogo se haría muy dispendioso e ingrato, no se tendrán en cuenta y más bien se recurrirá al primer tipo de teorías señaladas (las explicativo-normativas) para rastrear el objeto de estudio que se ha ido configurando en el tiempo; concretamente se trata de las propuestas más representativas de las corrientes anglosajona,

francesa y alemana. De la propuesta anglosajona se tendrán en cuenta: la administración «científica» de Taylor, la teoría de las relaciones humanas, el aporte de Drucker de la escuela neoclásica y la teoría sistémica de la organización; de la escuela francesa: la propuesta de H. Fayol; de la tradición alemana: la teoría de la burocracia de Weber, la propuesta de F. Hayek, y los aportes de la economía de la empresa en la tradición de Gutenberg. Cada una de estas propuestas ha legado valiosos aportes a la teoría administrativa y responde a un momento histórico concreto que está determinado por las condiciones políticas, socio-económicas y tecnológicas de cada época, pero dichas condiciones no serán aquí sometidas a análisis.

1. CONFIGURACIÓN DIACRÓNICA DEL OBJETO DE ESTUDIO DEL CONOCIMIENTO ADMINISTRATIVO

Un cierto rastreo diacrónico de la configuración de la disciplina administrativa y de la configuración del objeto de estudio, en este caso, requiere siempre una remisión a sus orígenes taylorianos en Estados Unidos y las disciplinas ingenieriles que constituyen sus fuentes primigenias; igualmente en el caso europeo es necesaria la alusión a Fayol, concretamente en Francia y a Weber y Gutenberg en Alemania con sus aportes desde la sociología y desde la economía respectivamente.

Cuando se hace referencia a la propuesta tayloriana se alude a la escuela de racionalización del trabajo, toda vez que sus esfuerzos se orientaron a la búsqueda de la maximización del trabajo humano, con el objetivo

último de alcanzar «*la máxima prosperidad para el patrón y también para cada uno de los empleados...*» «*las palabras 'máxima prosperidad' están empleadas en su sentido más amplio, para dar a entender que se trata no sólo de dar grandes dividendos a la compañía o al propietario, sino también el desarrollo de todas las ramas del negocio, de tal manera que la prosperidad pueda ser general y permanente*» (Taylor: 1985, 133).

Para alcanzar dicho objetivo toma como unidad de análisis al trabajo humano o, si se quiere, al hombre en su ejecución del trabajo individualmente, y aunque el objeto estudiado era el hombre separado de la cuadrilla, dicho objeto de estudio no se limita como generalmente se tiende a pensar, al trabajador-operario frente a la máquina o la herramienta, sino que también se hace extensivo a los patronos. El obrero está capacitado para ejecutar el trabajo y el patrón para planear, supervisar y controlar las ejecuciones...» así pues, *todo planeamiento que, bajo el sistema antiguo, era hecho por el trabajador como resultado de su experiencia personal, bajo el nuevo sistema tiene que hacerlo obligadamente la dirección siguiendo las leyes de la ciencia, por cuanto, aun en el caso de que el trabajador estuviese bien dotado para desarrollar y usar datos científicos, le sería imposible trabajar al mismo tiempo en su máquina y en su escritorio.* ...» Resulta evidente que en la mayoría de los casos se requiere un tipo de hombre para preparar el trabajo y otro tipo completamente diferente para ejecutarlo» (Taylor, 1985: 150).

Taylor se percata de la existencia del «haraqueo sistemático» (Taylor 1985: 138,142) y se dispone a enfrentarlo, sin detenerse en consideraciones explicativas sobre sus posibles

causas, mediante la estandarización de instrumentos, herramientas, sistemas mnemónicos para clasificar productos y recursos usados para producirlos, sistemas de circulación en el trabajo, fichas de instrumentación para el trabajador, reglas de cálculo y otros instrumentos para ahorrar tiempo, estudios de tiempos y movimientos, departamentos de planeación, sistemas de costos, «bonificaciones generosas», tarifas diferenciales por estándares de producción, supervisión funcional.

Su visión de lo que hoy puede denominarse "organización" está casi exclusivamente limitada al taller o la planta de producción, donde había también un «salón de planeación» en el cual los patronos se construían una visión mental del trabajo. En Taylor y sus seguidores no existe una idea de «organización» como grupo social, sino sólo el taller, un conglomerado de obreros que respondían a los planes de los "hombres del salón", como si fuesen un cierto agregado de las máquinas. *«Quizá lo más destacado de la administración científica sea la idea de la tarea o labor. El trabajo queda totalmente planeado por lo menos con un día de antelación ... En la mayoría de los casos cada operario recibe instrucciones completas por escrito, describiendo de manera detallada la tarea y los medios para la realización de su trabajo ... El trabajo debé resolverse no sólo por el trabajador, sino por el esfuerzo conjunto del obrero y la dirección».* (Taylor, 1985: 151).

Su metodología incluye la observación, la medición, y la comparación entre formas de realizar el trabajo; existe también una particular concepción del hombre, de su naturaleza, de sus motivaciones y su disposición hacia el trabajo, (Taylor: 1985, cap. La Psicología del

Obrero, 196.) y, aunque sus experiencias no pueden considerarse experimentos controlados, hay que decir que el taylorismo representa un paso adelante en la construcción de la teoría administrativa.

Así pues, si se empieza afirmando que realmente existe una disciplina que da cuenta de la organización, el objeto de estudio de esa disciplina es, obviamente, la organización misma, pero la concepción de organización en la propuesta tayloriana está limitada a la planta de producción compuesta por un conglomerado humano que ejecuta mecánicamente labores planeadas por otros.

Si bien los cimientos de la teoría y práctica administrativas norteamericana son heredados de una concepción ingenieril, con un paradigma mecánico en su transfondo, en un momento posterior de su desarrollo una nueva concepción de lo que hoy denominamos "organización" y una distinta forma de ser analizada va a ser aportada desde la sociología y psicología, aportes que impulsaron el surgimiento de la postura teórico-práctica del movimiento de las relaciones humanas de la teoría del comportamiento.

El objeto de estudio de la administración que aparece a la luz del interés de dichos aportes teóricos, no presenta dificultades de intelección cuando se leen las diferentes nominaciones que han tomado las distintas posturas derivadas de esas matrices, entre otras: recursos humanos, factor humano de la organización, dirección humanizada, psicología de la organización, cultura organizacional, teoría Z.

Si bien los cimientos de la teoría y práctica administrativas norteamericana son heredados de una concepción ingenieril, con un paradigma mecánico en su trasfondo, en un momento posterior de su desarrollo una nueva concepción de lo que hoy denominamos "organización" y una distinta forma de ser analizada va a ser aportada desde la sociología y psicología, aportes que impulsaron el surgimiento de la postura teórico-práctica del movimiento de las relaciones humanas de la teoría del comportamiento.

En general los problemas que Elton Mayo, cuyo aporte no se limita a la investigación de Hawthorne (1923-1927) y de los autores que en la misma línea paradigmática han aportado a dicha concepción de la organización (Chester Barnard, a lo largo de los años 30; Kurt Lewin, años 40; M. Haire, los seguidores de A. Maslow a partir de los años 50; D. Mc. Gregor, Chris Argyris, R. Liker, E. Schein, años 70; Mc. Clelland, Ouchi y Peters y Waterman, más recientemente) se orientan por la relación que existe entre la productividad en el trabajo y los factores psicológicos y sociales. Los temas de estudio son en concreto la motivación, satisfacción en el trabajo y productividad, liderazgo, supervisión, dirección, dinámica de grupos, comunicación, trabajo en equipo, desarrollo organizacional, organización informal, clima y cultura organizacional; todos ellos enfocados con muy diversos matices desde posturas teóricas diversas, pero conservando de forma implícita o explícita la preocupación por el «cuidado de la moral» del hombre y de los grupos en el trabajo, al igual que la búsqueda de los mejores métodos para conseguir una élite administrativa y mejores métodos para conservar un buen estado de

ánimo entre los empleados...» «el país que primero resuelva estos problemas se adelantará necesariamente en la carrera por la estabilidad, la seguridad y el progreso» (Mayo:1972,162).

En la concepción administrativa derivada de las Relaciones Humanas, aparece desde su origen mismo una idea de organización que ha enriquecido las actuales perspectivas al percatarse de la existencia de una forma de organización que se escapa a la planeación racional y que está caracterizada por el surgimiento espontáneo, a saber, «la organización informal».

En términos concretos, el objeto de estudio de la administración bajo esta óptica se circunscribe a la dimensión humana, psicológica y social, en el trabajo y su relación con la productividad. A pesar de que en Taylor ya existía un interés por la motivación y la moral del trabajador (sus tarifas diferenciales y sus políticas de incentivos dan cuenta de ello) y un sustento ideológico sobre la naturaleza humana, el movimiento de las relaciones humanas representa un avance metodológico con respecto al taylorismo, en su interés más acentuado en la descripción y explicación de los temas estudiados y un interés por avanzar con respecto de la mera especulación.

Mención aparte merecen las propuestas teóricas que contemplan como unidad de análisis no la empresa en cuanto tal, sino al empresario (entendido bien como fundador de empresa, o bien, como directivo) o al comportamiento administrativo. Los trabajos en este campo se orientan por la distribución del tiempo del empresario, cuáles de las funciones directivas son de su preferencia, cuál es su

perfil motivacional y cómo influye su personalidad en el estilo de dirección. Este tipo de propuestas se enfocan generalmente desde tres perspectivas más o menos claras:

La primera consiste en investigación de tipo empírico mediante la observación directa del comportamiento del empresario (incluidos los famosos estudios de sombra) y también entrevistas, pruebas psicotécnicas objetivas y proyectivas; como ejemplo de este tipo tenemos los valiosos estudios de David Mc Clelland, cuyos trabajos sobre perfiles motivacionales de los directivos y empresarios, sus valores y su personalidad, se vienen realizando desde 1968; también los trabajos de H. Mintzberg, quien considera que la práctica gerencial no está basada en conocimientos científico, y que por tanto no debería estudiarse el proceso administrativo, sino el comportamiento del dirigente. A diferencia de los trabajos de Mc. Clelland, en donde se contempla la importancia de la influencia de factores como la estructura, el proceso administrativo y el tipo de empresa, en los trabajos de Mintzberg (*La Naturaleza del Trabajo Directivo*, 1973), se percibe un tufillo conductista del método de la «caja negra» propio de la psicología positivista, limitado a cuantificar el tiempo que el directivo habla por teléfono o interactúa con sus colaboradores, sin profundizar en el contenido de esas conversaciones o interacciones.

En la segunda corriente están concentrados gran parte de los estudios sobre el tema, muchos de tipo empírico, que se ocupan de escudriñar los «factores clave» de éxito de los dirigentes, los estudios del tipo de los de E. Champbel y sus seguidores (*Managerial Behavior. Performance and effectiveness*),

también estudios del tipo de los realizados por Mc Gregor, Bennis y Barnard.

La tercera corriente no se apoya en teorías de corte explicativo, sino normativo. Actualmente la literatura sobre temas de *management* está muy influida por este tipo de planteamientos; sus raíces se encuentran en H. Fayol, quien contempla los «elementos que forman el valor de los jefes y agentes de empresa».

Sin embargo, tomar exclusivamente como objeto de estudio al empresario (dirigente o administrador) implica los peligros de una visión fragmentada y, además, conlleva a reducir la disciplina administrativa a las ciencias del comportamiento y a los métodos de investigación psicológica, de tal manera que los estudios sobre la organización y sobre gestión correrían riesgo de caer en descuido o psicologismo.

En los estudios de autores venidos de la corriente de las relaciones humanas como Barnard (1938), la organización se concibe bajo la noción de un «SISTEMA» de actividades conscientemente coordinadas entre varias personas, en situación de cooperación. Para la época el término «sistema» que había sido desarrollado en la biología (Ludwing Von Bertalanffy) en la década de los años 30 y cuyos estudios constituyen los cimientos de la teoría general de sistemas, comenzaba a aludirse tímidamente por autores de línea de las Relaciones Humanas tales como George Homas, Phillip Selznick, Pearson, Merton, con una orientación de tipo funcionalista; sus estudios va a conformar un cierto precedente de lo que Katz y Kahn (1966), psicólogos de la Universidad de Michigan, aportarían a lo que

hoy conocemos con la nominación de «Enfoque Sistémico de la Organización». La propuesta presentada en su libro más importante «Psicología Social de las Organizaciones» ha sido aceptada ampliamente por otras corrientes y teorías, y en la actualidad ninguna postura teórica sobre temas de organización desconoce la importancia del enfoque sistémico como un marco de referencia para acceder al estudio de la organización.

En Europa, el instituto Tavistok de Londres desarrolló en los albores de los años 60 una importante concepción de la empresa como **sistema sociotécnico** que posteriormente Hans Ulrich adoptaría para la moderna concepción alemana de la llamada “economía de la empresa”, en virtud de que dicho enfoque completa los aportes del profesor Gutenberg.

El principal aporte de la teoría sistémica organizacional está quizá en el hecho de haber arrojado luz sobre las relaciones entre los componentes de la empresa (subsistemas) y entre la empresa y su entorno; así mismo el hecho de ayudar a esclarecerlas, a menudo latentes o larvadas, consecuencias de las acciones no intencionadas de interacción social. Además, enfoca el comportamiento de la organización y señala la importancia de la influencia de los procesos impersonales en el individuo, es decir, de la estructura sobre el comportamiento. Herederos de la tradición funcionalista, la preocupación de Katz y Kahn se orienta más a esclarecer las consecuencias y no tanto las causas de los comportamientos humanos.

La teoría sistémica de la organización tiene en común con el taylorismo y con la

propuesta de relaciones humanas su preocupación por la optimización. Las modernas técnicas de investigación operativa muestran dicha preocupación, además del interés por los procesos inter e intra organizacionales.

En términos de la intención que guía estas líneas, habría que decir que el objeto de estudio del cual se ocupa la teoría sistémica de la organización consiste en las relaciones intra-organizacionales, las relaciones de mutua interdependencia entre los elementos constitutivos de la organización y también las interorganizacionales, es decir, con su entorno, lo cual aporta una nueva manera de ver la organización como un sistema abierto de carácter socio-técnico.

El principal aporte de la teoría sistémica organizacional está quizá en el hecho de haber arrojado luz sobre las relaciones entre los componentes de la empresa (subsistemas) y entre la empresa y su entorno; así mismo el hecho de ayudar a esclarecerlas, a menudo latentes o larvadas, consecuencias de las acciones no intencionadas de interacción social. Además, enfoca el comportamiento de la organización y señala la importancia de la influencia de los procesos impersonales en el individuo, es decir, de la estructura sobre el comportamiento.

En lo que a la tradición francesa se refiere, uno de los aportes más difundidos se remonta a 1908, cuando el ingeniero H. Fayol (1849, 1925) presentó la primera versión del libro «Administración Industrial y General» que sería publicado en 1916. Las afirmaciones de Fayol, que fueron acogidas por muchos con categoría de científicidad, y sus «principios

administrativos», que han sido calificados por Herbert Simon (1961) como «proverbios», pero que fueron enunciados y acogidos como principios científicos, no tenían apoyo en unos ciertos «experimentos», como sí lo fue en el caso de Taylor, en donde algunas mediciones y comparaciones de métodos y resultados podrían presentarse como apoyo a las prescripciones, ni mucho menos en experimentos más controlados, como en el caso de los realizados por los iniciadores de la escuela de relaciones humanas en Western Electric en Chicago y más adelante los métodos estadísticos y cualitativos empleados en muchos trabajos de los seguidores de dicho movimiento. Sin embargo, aunque su método es ante todo un método expositivo basado en su propia experiencia, su teoría tiene el mérito de haber contemplado como objeto de estudio a la empresa como una entidad compuesta por áreas de operaciones: técnicas (de producción y fabricación), comerciales, financieras, contables, de seguridad y administrativas (a su vez compuesta por funciones tales como planeación, organización, dirección, coordinación y control) lo cual representa un adelanto en una doble vía: por una parte, de haber tenido en cuenta muchos y muy importantes aspectos de la empresa y por otro lado, en términos de las posibilidades que ofrecía para la época, de sistematizar muchos conocimientos administrativos.

En Fayol, la concepción de organización, en su caso concretamente referida como «empresa», es más compleja y más completa que en Taylor, pues el ingeniero francés ya concebía un «organismo material» (Fayol: 1985,40) que debía tenerse en cuenta en el proceso de organizar: «...organizar una empresa

es proveerla de todo lo que es útil para su funcionamiento: materiales, herramientas, capital". (Fayol: 1985,23) y un «organismo social» (1985,41), que hoy conocemos como estructuras organizacionales, ordenadas en una jerarquía que determina el grado de responsabilidad y autoridad de cada miembro, sobre lo cual Fayol afirmaba: «el modo ordinario de desarrollarse un cuerpo social se presta preferentemente al agrupamiento de un número cualquiera de agentes siendo el número de grados jerárquicos de las más grandes empresas bastante limitado.» (Fayol,1985,63), en tanto que Taylor se limitaba al estudio del individuo aislado y a la noción de organización referida al taller compuesto por quienes planeaban y quienes ejecutaban.

El objeto de estudio en Fayol es también mucho más amplio que la limitada orientación al grupo pequeño de la escuela de las relaciones humanas; empero, la noción fayolista de empresa no posibilita su ubicación como elemento de estructuras más amplias, punto que a la luz del actual enfoque de sistemas se trataría como un sistema cerrado y por lo tanto su enfoque no da la posibilidad de entender la mutua influencia de la empresa y su entorno.

En lo que respecta a la tradición germana, las contribuciones en lo referente a la configuración del objeto de estudio vienen por una doble vía, desde la sociología y desde la economía (esta última ha configurado los aportes de la actual «economía de la empresa», de la cual nos ocuparemos más adelante).

En lo que al aporte de la sociología se refiere, es necesario remontarse a los estudios

de Max Weber (1864-1920), quien mediante una metodología orientada desde una perspectiva histórica había analizado los varios tipos de dominación y los aparatos administrativos que se correspondían con ellos. En la susodicha línea metodológica histórica, la organización burocrática tenía carácter de «necesaria» en el manejo de los actuales asuntos privados y del estado en la sociedad capitalista y de Occidente. La aparición y crecimiento de organizaciones de gran escala implicaba, según Weber, una forma de administración diferente a las de las otras etapas históricas, es decir, una forma de administración distinta de la organizaciones carismáticas y de las organizaciones tradicionales. Dicha forma estaría caracterizada por la racionalidad como guía para alcanzar los objetivos de la organización.

El planteamiento de Weber está referido siempre a los «tipos ideales» de organización burocrática, de tal manera que aspectos claves de su teorización, tales como las distintas formas de autoridad y dominación, la racionalidad, la jerarquía, son tratados bajo esta perspectiva de tipo ideal.

En correspondencia con el tipo ideal apropiado para las necesidades administrativas generadas por el desarrollo histórico de la organización de entonces, se construye la idea de la organización burocrática, lo cual justamente constituye el aporte de Weber a la configuración del objeto de estudio de la actual disciplina administrativa. Dicha burocracia tenía entre sus características más importantes: el hecho de una cierta continuidad en el tiempo; su funcionamiento acorde con las normas que buscan su estandarización; sus actividades regulares descritas como normas

oficiales relacionadas entre sí por medio de reglas; la existencia de áreas de competencias bien delimitadas; una orientación a fines determinados fijados racionalmente y una estructura jerárquica con niveles de autoridad gradual que funcionan con normas impersonales y cuyos funcionarios reciben sueldo diferencial con respecto al cargo.

Bajo la óptica del enfoque sistémico, podría decirse que la concepción de la burocracia implica una noción de sistema cerrado y, bajo la óptica de la escuela de relaciones humanas, habría que decir que la concepción de la burocracia de Weber no se percató de la existencia de la organización informal.

2. LA PERMANENTE VISIÓN PARCIAL DE LA ORGANIZACIÓN Y LA NECESIDAD DE VISIÓN INTEGRADORA

Si se examinan las anteriores corrientes de pensamiento administrativo es fácil encontrar un elemento característico a todas ellas y es el hecho de enfocar de manera parcial alguno o algunos de los componentes de la organización como unidad de análisis fundamental, lo cual implica una desatención a otros aspectos propios organizacionales. Dicha característica se percibe incluso en la escuela sistemática de la organización que se ocupa de manera especialmente intensa de las interacciones entre los elementos y de la descripción de consecuencias de esas interacciones descuidando los intentos explicativos de tipo causal.

Además, pocos son los esfuerzos que puedan traslucir una voluntad integradora que concilie

algunas propuestas complementarias. En íntima relación con esta dificultad está el hecho de un cierto «desinterés» por un diálogo entre pares y por tanto las dificultades de establecer una comunidad académica que se apoye en conocimientos previos para construir los nuevos, lo cual es particularmente problemático en las disciplinas sociales y concretamente en la disciplina administrativa; como lo indica Albach (1993, 24) apoyándose en la afirmación de David Zeaman: «Una de las diferencias entre las ciencias naturales y las ciencias sociales consiste en que, en las ciencias naturales, desde Newton, una generación de investigadores se apoya en las investigaciones desarrolladas por la investigación precedente, mientras que en las ciencias sociales, una generación abofetea a la anterior».

El mayor esfuerzo, en términos de respuesta a la necesidad de integración, sistematización y fundamentación metodológica de la disciplina administrativa, se encuentra en la tradición alemana, lo cual caracteriza los actuales aportes de la «Economía de la Empresa» y representa uno de los mayores atractivos teórico-prácticos de dicha tradición.

La escuela alemana y concretamente la economía de la empresa, al intentar un análisis epistemológico de la disciplina conformada por el conocimiento administrativo, ha tenido presente el hecho de su desarrollo como un proceso histórico (Wöhe, 1990). En dicho proceso diacrónico, los teóricos alemanes reconocen que la administración ha alcan-

zando un nivel de madurez que le conferiría el estatus de una **disciplina empírica de naturaleza social y que en cuanto tal se incluye en la categoría de las disciplinas reales.**

A diferencia de otras propuestas actuales, es menester apuntar además, gracias al camino señalado por G. Wöhe (1990), que al hablar de la teoría del «business administration», no se trata de una interdisciplina, sino de una disciplina unitaria con un objeto de estudio propio, del cual nos ocuparemos más adelante y al que se accede desde muy distintas aproximaciones (Decision Oriented Approach,

Behavior Oriented Approach, System Oriented Approach, Labor Oriented Approach) y con ayuda de variados métodos y no, como se ha estado intentando mostrar en las presentes líneas, a la manera de otras orientaciones y de otras tradiciones en donde el objeto de estudio se reduce con una visión parcializada, a cada una de estas aproximaciones.

El carácter de unitariedad de esa disciplina está dado por su orientación hacia un objeto único y bien delimitado, lo cual le confiere el estatus de disciplina independiente, en lugar de tratarse de una interdisciplina de la cual podría decirse, por ejemplo, que toma su objeto de la sociología y su espíritu de la economía, o por otro lado, que su objeto es tan difuso que sólo con una aproximación interdisciplinaria es posible dar cuenta de él, y que la disciplina conformada por el conocimiento administrativo se queda corta ante dicha aspiración.

Si se examinan las anteriores corrientes de pensamiento administrativo es fácil encontrar un elemento característico a todas ellas y es el hecho de enfocar de manera parcial alguno o algunos de los componentes de la organización como unidad de análisis fundamental, lo cual implica una desatención a otros aspectos propios de la organización.

Iluminados por Günter Wöhe (1990), podríamos sentirnos respaldados para afirmar que si se tratara de una interdisciplina, el objeto de estudio se diluiría y la Economía de la Empresa se reduciría, cuando menos, a un recetario, en la medida en que se convierte en un conjunto de destrezas devenidas de dichas disciplinas, susceptible de ser aplicadas como una secuencia de instrucciones para una tarea.

Sin embargo, hay que precisar que la economía de la empresa, como en general las actuales disciplinas, requieren de otras auxiliares para poder abarcar el enorme número de variables y relaciones que, hoy sabemos, son propias de sus objetos y, además, que en gran número de disciplinas el acceso a sus objetos de estudio debe hacerse con métodos distintos, pero que sean coherentes con los objetivos de su labor investigativa.

En la misma tradición germana, Köhler (1990, 2136-2140) ha diferenciado tres dimensiones interdependientes en la investigación: el descubrimiento, justificación y uso. Los métodos propios del momento del descubrimiento podrían enumerarse bajo la forma: Métodos heurísticos (aplicables en situaciones de incertidumbre que requieren creatividad, solución de problemas, etc.). Método inductivo (aplicable en la formulación de hipótesis mediante análisis casuístico). Método deductivo (aplicable entre muchas otras a la teoría de la decisión, áreas funcionales, etc.). En la segunda dimensión, llamada de «justificación», estarían la investigación lógica y la investigación empírica. En la tercera dimensión, la del «uso» que cuenta con los métodos cualitativos, cuantitativos, exactos e inexactos (como ejemplo de estos últimos estarían la teoría de la estrategia).

En común con otras disciplinas existen una serie de seis pasos que guían, según Köhler, el proceso investigativo con el cual se construye el conocimiento administrativo: el primer paso es aquel que tiende a desarrollar un problema y a encontrar un marco contextual y de referencia para dicho problema; el segundo, orientado a describir el asunto problemático a partir de la clasificación, categorización o agrupamiento de atributos; el tercero, encaminado a la formulación de hipótesis; el cuarto a la contrastación de dichas hipótesis; el quinto orientado a encontrar las relaciones entre lo obtenido y las metas propuestas, y el sexto, a la evaluación de los resultados considerando los objetivos de la investigación.

En términos concretos: al intentar una aproximación a dicha disciplina desde la perspectiva alemana, tenemos en frente a una disciplina social de carácter práctico y en cuanto tal empírica, que cabe por lo tanto en la categoría de disciplina real, que cuenta con un objeto independiente (del cual no hemos adelantado nada), al cual se accede con métodos diversos, obviamente coherentes con los objetivos de la investigación, que se apoya en enfoques y herramientas válidas como el enfoque de sistemas, metáforas figurativas, etc., y que se sirve además de ciencias auxiliares que le prestan apoyo.

3. CONFIGURACIÓN DIACRÓNICA DEL OBJETO DE ESTUDIO EN LA TRADICIÓN ALEMANA

Uno de los elementos que ha permanecido invariante en el proceso diacrónico de la configuración de la disciplina en dicha tradición, es su carácter de disciplina real, toda vez que de forma constante en el tiempo, su

objeto de estudio responde a la categoría de realidad observable.

Así pues, en el trabajo de Erich Gutenberg se encuentran los cimientos de la configuración de la disciplina que podríamos atrevernos a calificar, en la terminología de Lakatos (1983), como «el núcleo duro», pues con dicho autor se inaugura una línea de trabajo tendiente a la sistematización, a la búsqueda de un método confiable y a la continuidad histórica. Su aporte fundamental fue la sistematización de los conocimientos que hasta entonces se encontraban dispersos y desarticulados: teoría de la financiación, producción, marketing y, de alguna manera, una cierta alusión a los recursos humanos y al liderazgo, aunque estos últimos no los hubiera considerado temas de estudio pertinentes en la Economía de la Empresa.

Para Gutenberg el problema parecía ser muy claro: el objeto de estudio de la Economía de la Empresa era «la empresa», y la posible definición que por ella respondería la limitaba a **una entidad que busca la optimización de sus factores productivos**. Ello nos autoriza a ubicarlo en un paradigma de productividad, dentro de lo que con Morgan (1980) denominamos como una «metáfora funcionalista», pero en el caso concreto de Gutenberg, con una perspectiva económica.

En lo general de la filosofía y de la mano de Albach en lo particular de la economía de la empresa, se llega a la conclusión de que cualquier aproximación epistemológica debe hacerse necesariamente con un enfoque histórico. En esa medida no podría limitarse el

objeto de estudio a la combinación de factores productivos (finanzas, costes, etc.), sino que debe reconocerse que su alcance es mayor que el que Gutenberg concebía en los orígenes de la economía de empresa.

Günter Wöhe (1990) presenta una valiosa recapitulación de las orientaciones y aproximaciones al objeto y también al objetivo de la disciplina claro que en unas oportunidades se toman objetos distintos y en otras el mismo objeto con metodologías diferentes. En dicho trabajo se toma a Gutenberg como punto de partida, pero se señala que su trabajo tiene dos debilidades, a saber: su carácter estático (a nuestro juicio muy propio de una concepción de sistema cerrado) y la falta de carácter empírico y de experimentación sobre algunas dimensiones de la organización como son el poder, el conflicto, el carácter de la organización como una entidad situacional.

Dicho de otro modo, a lo largo del tiempo el objeto de estudio de la disciplina conformada por el conocimiento administrativo se ha ampliado a dimensiones de carácter social, que aunque Gutenberg alcanzó a visualizar, el liderazgo por ejemplo, no consideró como propias de experimentación (se dedica al estudio de los «factores primarios» de naturaleza tangible y desecha los factores humanos) Ulrich (1990).

Desde un punto de vista metodológico convendría anotar que si bien el aporte de Gutenberg está «superado», dicha superación no implica la noción de «ruptura» de Kuhn (1994), sino más bien, un avance al respecto apoyado en la concepción superada.

Con Hans Ulrich (1990), se accede a una amplia visión del objeto de estudio, a partir de una postura que podría calificarse como ecléctica, en virtud de que articula elementos de la tradición germánica y de la concepción anglosajona, esta última orientada en la línea del **management**. Además, Ulrich contempla las orientaciones hechas al estudio del Business Administration desde las divisiones por funciones (marketing, finanzas) y desde las divisiones por empresas (públicas, privadas, grandes, pequeñas, lucrativas, no lucrativas).

Ulrich reconoce que el objeto de estudio del Business Administration no puede reducirse a la idea de Gutenberg de «**unidades económicas**» y, en esa medida, construye un «puente» entre la tradición germana y la orientación anglosajona, definiendo el objeto de estudio como un «**sistema socio-técnico**», es decir, que mantiene el fundamento de los aspectos económicos, pero incorpora la dimensión de las relaciones interpersonales más compleja.

4. SOBRE LA NATURALEZA DEL OBJETO DE ESTUDIO. UNA DIFICULTAD

A lo largo del presente escrito se ha aludido a la “organización” como el objeto de estudio de la disciplina conformada por el conocimiento administrativo, empero, las dificultades al respecto empiezan cuando se intenta definir ese concepto que, en la teoría, debe corresponder al fenómeno real de la organización.

Así por ejemplo, supóngase que un profano en el tema del carácter epistemológico de la disciplina, escuchara por azar las aproximaciones expuestas sobre el objeto de estudio, y

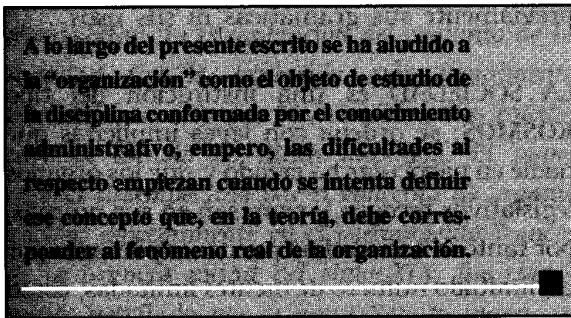
las ideas en las cuales se definía a la disciplina como “real, empírica y social” (en virtud de que aspira a acceder al estudio de las interacciones humanas en el contexto concreto de la organización, bien como productor o como cliente). Dicho lego podría alegremente llegar a falsas conclusiones, tales como:

- a. Definir peligrosamente a la organización, como advierte Recio (1997, 131), a la manera de «*UNA COMUNIDAD DE HOMBRES, para luego sacar normas a las relaciones humanas, lo cual supondría aplicar a la misma la caracterización sociológica de los llamados grupos primarios...*» definición que, según Recio, consigna los peligros de los juicios de valor, apoyada en supuestos conceptos neutros.
- b. Nuestro profano amigo también podría verse tentado a afirmar que la disciplina en cuestión es una rama de la sociología, toda vez que su estudio se orienta a las interacciones sociales en la organización, lo cual supondría su no existencia como una disciplina independiente.
- c. En esa línea de pensamiento, dicho incauto podría, por otro lado, autorizarse a afirmar que dicha disciplina no tiene un objeto de estudio propio, sino que éste es prestado de la sociología y que lo que diferencia a estas disciplinas es el contexto específico de estudio.
- d. Por último, nuestro desprevenido y alegre aprendiz de brujo, podría hacer un matiz al punto anterior al afirmar que ambas disciplinas comparten un mismo objeto de estudio (los comportamientos humanos en

sus interacciones con otros), y que lo que las diferencia es el tipo de aproximación al objeto y los objetivos finales que independientemente persiguen.

Todas estas falsas conjeturas podrían ser acogidas por muchas mentes de igual condición de ignorancia que la suya, con la inevitable y perjudicial confusión.

Para aclarar estas posibles confusiones, se buscará el apoyo en los aportes de FRIEDRICH HAYEK en «Derecho, Legislación y Libertad» y de PETER DRUCKER en «La Sociedad Postcapitalista», en torno al problema que ahora nos ocupa.



4.1 CON BASE EN EL PLANTEAMIENTO DE HAYEK

Antes de intentar realizar una aproximación a la naturaleza del objeto de estudio con base en dicho autor, debe perdonársenos un necesario recorrido por los fundamentos de su pensamiento, que servirá de base para la ulterior diferenciación del objeto de estudio de la sociología y del de la administración.

En Hayek (1985: cap 1) se encuentra una clara diferenciación entre dos grandes categorías de agrupaciones humanas, para lo cual se sirve

de una aclaración del concepto de «orden social», en torno al cual distingue dos tipos: un orden social espontáneo y un orden social creado. El término «orden» según el autor, es el más adecuado para su ulterior definición aunque reconoce que vocablos como «sistema», «estructura» o «esquema» pudieran ser usados.

Su definición de orden se refiere a «un estado de cosas en el cual, una multitud de elementos de diversa especie se relacionan entre sí de tal modo que el conocimiento de una parte espacial o temporal del conjunto, permite formular expectativas adecuadas con respecto al resto o que por lo menos, gocen de una elevada probabilidad de resultar ciertas» (cap. 1).

Según este autor, la distinción entre órdenes sociales espontáneos y los que han sido creados en virtud de la colocación deliberada de los distintos elementos en sus correspondientes lugares, o bien, a través de la directa determinación de su comportamiento, es indispensable para la debida comprensión de los procesos que se desarrollan en la sociedad, como para acceder a su control.

El orden social creado es denominado en su teoría «exógeno», «ordenación», «estructura», «orden artificial» u «organización». En palabras de Hayek «el término ORGANIZACIÓN parece especialmente apropiado cuando se trata de un orden social dirigido; por su parte, ORDEN AUTÓGENO o ENDÓGENO queda debidamente especificado por medio de la expresión ORDEN ESPONTÁNEO».

En su argumentación, nuestro autor se refiere al griego clásico como «afortunado», al

disponer distintos vocablos para cada uno de esos órdenes: dicha lengua emplea el término **TAXIS** para hacer referencia a un orden creado (el orden de batalla por ejemplo), y el vocablo **KOSMOS** para el orden espontáneo que aludía al orden de un estado o de una comunidad (Hayek, 1985:75).

Afirma Hayek que las ciencias sociales se hacen y se nutren del descubrimiento de la existencia de las estructuras ordenadas que, aunque fruto de la actividad plural humana, no son consecuencia del designio humano. Su postura está en contra de quienes afirman que todos los órdenes sociales han sido «inventados» por alguna mente genial, y argumenta que en la actualidad se reconoce de manera general que al hablar de muchas instituciones sociales, se trata sólo del resultado final de determinados procesos evolutivos cuyos efectos nadie previó ni proyectó.

Actualmente se tiene la posibilidad de hacer una clara diferenciación entre dos grandes sistemas de agrupación que, como ya se dijo, los griegos denominaron **KOSMOS** y **TAXIS**. El primero que responde a la nominación de institución, se refiere a un conjunto sistemático de reglas que son de gran utilidad para la supervivencia social, a saber: la familia, el lenguaje, la cultura, la sociedad, la moneda, la letra de cambio, etc. Estas instituciones tienen como característica fundamental el hecho de que su complejo sistema de reglas que les permite su normal funcionamiento y desempeño prestan, en su uso, indispensables servicios a una colectividad, pero no responden a un plan previamente dispuesto por una mente creadora, capaz de diseñar tan complejas y complicadas estructuras.

La configuración de dichas instituciones son resultantes de la acción humana y por ello puede afirmarse que son su creación, pero sería impropio decir que dichos resultados fueron previstos y desarrollados como objetivos conformes a un plan. Los seres humanos «contenidos en» y «continentes de» esas instituciones responden a las reglas que configuran dichos órdenes, pero no pueden por norma general, dar cuenta de la lógica implícita en dichos sistemas, v.g., nos acogemos a las leyes gramaticales de nuestra lengua materna sin reconocer conscientemente su gramática, y nos servimos de ella acatando dicha «reglamentación» inconscientemente, pero no podría decirse que existen mentes creadoras de las lenguas que determinen previamente sus gramáticas ni sus usos.

LA SOCIEDAD es una institución del tipo **KOSMOS**; se ordena con leyes implícitas que nadie en particular ha creado y que los órganos legislativos recogen y expresan en sus normas, por tanto la sociedad no puede ser planeada por un limitado número de mentes limitadas, como lo pretendió en su momento el movimiento socialista, creyendo erróneamente que la sociedad y su sistema de intercambio de bienes y servicios podía ser planeado, organizado, dirigido y controlado en su plenitud, por un órgano rector, que determinaba su sistema de producción e intercambio, formas de convivencia, modo de vida y valores.

LAS ORGANIZACIONES por el contrario, son creadas con una finalidad previamente establecida y son susceptibles de gestión. Escuchando a Hayek (1985:106):

*“El término **ORGANIZACIÓN**... que designa el orden artificial o **TAXIS**, es de origen relativamente*

moderno. Con frecuencia, a lo largo del siglo XIX, ha sido contrapuesto a organismo para expresar la ya apuntada distinción. Su uso parece haberse extendido durante la Revolución Francesa, circunstancia a la que aludió Kant al señalar que 'en la recién emprendida transformación de un gran pueblo en un gran Estado, la palabra ORGANIZACIÓN ha sido frecuente y acertadamente utilizada para designar las instituciones legislativas e incluso la totalidad del aparato estatal'. El término llegó a caracterizar el espíritu del período napoleónico y llegó a ocupar un lugar destacado en los planes formulados por los principales forjadores del socialismo moderno (los sansimonianos) al objeto de reestructurar la sociedad. Aun antes de que la palabra socialismo alcanzara su actual popularidad, la organización del conjunto de la sociedad fue la expresión más usualmente empleada para lo que hoy consideramos constituye la esencia de dicha ideología. El papel capital desempeñado por el concepto de organización, especialmente en el pensamiento francés de la primera mitad del siglo XIX, fue claramente percibido por el joven Renan, quien, en 1849, no dudó en afirmar que 'la idea de plasmar una organización científica de la humanidad' constituía 'la última palabra de la ciencia moderna: una ambiciosa pero legítima tarea'.

«En el idioma inglés, el uso del aludido término parece haberse generalizado hacia 1790 como vocablo técnico par designar una 'ordenación sistemática orientada al logro de determinado fin'. Fueron, sin embargo, los alemanes quienes adoptaron el concepto de organización con particular entusiasmo. Entre ellos no tardó en llegar a simbolizar una determinada manera de obrar en la que se consideraron superiores a cualquier otro pueblo. Entre los intelectuales

franceses y alemanes surgió una curiosa rivalidad, durante la Primera Guerra Mundial, que dio lugar a que, por encima de las trincheras, se estableciera una cómica disputa acerca de cual de las dos naciones dominaba en mayor medida los secretos de la ORGANIZACIÓN".

«Al limitar aquí el uso del vocablo de referencia a un orden creado o TAXIS, adoptamos la postura que en sociología, y especialmente en lo que denominamos 'teoría de la organización' parece ser ya de uso general. El concepto de organización es, en este sentido, lógica consecuencia del descubrimiento de la capacidad intelectual del ser humano y en especial del enfoque promulgado por el racionalismo constructivista... y no cabe ciertamente negar que constituye el más inteligente y eficaz medio de conseguir determinados, conocidos y previsibles resultados...»

Basados en esta distinción de HAYEK, se puede afirmar que el objeto de estudio de la disciplina conformada por el conocimiento administrativo es extensivo a toda organización artificial, es decir, a lo que en palabras de nuestro autor sería «toda organización cuyas normas rectoras relacionan su contenido con la ejecución de determinadas tareas y presuponen que el lugar ocupado por cada individuo en una establecida estructura ha de ser objeto de una especificación dirigida y que las normas que a cada cual corresponde obedecer dependen tanto del puesto que ocupa como de la misión que le haya sido asignada».

Haciendo una recapitulación de lo expuesto en este apartado, podríamos sentirnos autorizados a hacer una diferenciación entre el

objeto de estudio de la sociología y el objeto de estudio de la disciplina administrativa, más allá de la simple distinción que el sentido común nos lleva a efectuar con inmediatez, la cual supondría afirmar pobremente que la sociología se ocupa de la «sociedad» y la disciplina administrativa se ocupa de «la organización». Ya desde el comienzo mismo del presente acápite se enunciaban las posibles dificultades que se enfrentarían al intentar definir los conceptos de sociedad y organización.

Con apoyo en las distinciones que HAYEK hace para advertir sobre los peligros que implica confundir tanto estos dos conceptos, como a las dos realidades fenoménicas a las que aluden ⁽²⁾, puede arriesgar la siguiente distinción, aclarando empero que nuestro cometido no está en la línea del propósito de Hayek en esta obra, sino que sólo nos servimos de sus distinciones en la medida en que puedan arrojar luz sobre nuestro problema inicial.

Así pues, diríamos que la **Sociología** se ocupa del estudio de las **Instituciones Sociales**, es decir, de los sistemas de interacciones humanas, de individuos y de grupos de individuos entre sí y de aquellos con las entidades y organizaciones inmersas en un orden espontáneo o **KOSMOS**, y que su objetivo aspira a describir, explicar y, hasta donde sea posible, predecir los comportamientos surgidos en ese espacio de interacciones espontáneamente configurados en un orden.

(2) Pues según HAYEK, de esa confusión surge el intento de intervenir la sociedad y el orden de mercado desde una pretensión de planificación, dirección y control, a la manera de quien interviene una organización. Ello, según él, supondría el peligro de haber entrado en la vía de un camino que lleva a los sistemas totalitarios.

De la disciplina, que aquí hemos convenido en llamar «**administración**», por su parte, habría que decir que se ocupa del estudio de las **ORGANIZACIONES**, es decir, del estudio de las interacciones humanas entre individuos y grupos con las estructuras tecnoeconómicas, funcionales y de autoridad, en las que están dispuestos de manera previamente determinada para alcanzar fines concretos: **TAXIS**. Su objetivo se resume en describir, explicar y, hasta donde sea posible, predecir los comportamientos humanos y funcionales en ellos inducidos (todo esto con una pretensión orientada a operar sobre la realidad de la organización misma), con el fin de orientarlos hacia la consecución eficiente de los objetivos, mediante la planeación, la organización de los recursos sociotécnicos, la dirección de los mismos, la coordinación entre ellos y el control de sus ejecuciones.

Es menester reconocer que en tanto definiciones, los anteriores enunciados dejan mucho que desear y que son harto incompletas, pero hay que recordar también que la aspiración del presente no alcanza a la búsqueda de definiciones, sino una cierta delimitación conceptual.

Intentaremos ahora servirnos del otro autor aludido y así reforzar las afirmaciones aquí consignadas.

4.2 CON BASE EN LOS PLANTEAMIENTOS DE PETER DRUCKER

En el capítulo «La Sociedad de Organizaciones» de su texto **LA SOCIEDAD POSTCAPITALISTA** (1993), Drucker hace una

definición del concepto de organización (más corta que la nuestra, pero también más contundente): «es un grupo humano compuesto por especialistas que trabajan juntos en una tarea en común». Ahora bien, con respecto a la delimitación que estamos intentando realizar añade: «... A diferencia de SOCIEDAD, COMUNIDAD O FAMILIA -los agregados sociales tradicionales- una ORGANIZACIÓN está diseñada a propósito y no se basa en la naturaleza psicológica del hombre ni en su necesidad biológica. No obstante, en tanto creación humana está pensada para que dure durante un período considerable».

En el planteamiento de DRUCKER, la organización es siempre especializada y se define por su cometido, en tanto que la comunidad y la sociedad se definen por un lazo que mantiene unidos a los seres humanos: lengua, cultura, historia, geografía, etc.

En el susodicho texto, nos llama la atención, a propósito, que la sociedad de los países desarrollados se ha convertido en una sociedad de organizaciones, en la cual la mayoría de las tareas sociales son hechas en organizaciones: «empresas de negocio, el sindicato obrero, las fuerzas armadas, el hospital, la escuela, las universidades, una mirada de servicios comunitarios [...] corporaciones no lucrativas, orquestas sinfónicas, museos, fundaciones, asociaciones profesionales, defensores del consumidor, iglesias y muchas otras, sin embargo, la aceptación y el reconocimiento del concepto de **organización** ha tardado mucho en hacerse, y señala que el término mismo de 'organización' había sido omitido en el vocabulario sociológico, económico y político, hasta mediados del presente siglo, lo cual aconteció de igual manera en el diccionario

de autoridades en inglés, el *CONCISE OXFORD*, que sólo acepto su inclusión en 1950". (1993:59)

Tal desconocimiento podría deberse a un fenómeno de resistencia a la aparición de una nueva realidad que implica un cambio de paradigma ⁽³⁾, pues DRUCKER alude a la no existencia de alguna referencia al fenómeno ni al concepto de ORGANIZACIÓN en el padre de la sociología moderna (A. COMTE), ni tampoco en autores como TOENNIES, WEBER, PARETO, a pesar de que eran conscientes de la existencia y la prosperidad de grandes empresas y sindicatos en su tiempo, con las cuales según DRUCKER, fueron además muy críticos.

Recurriendo al aporte de KUHN, podríamos decir que aquello que por los políticos y los científicos sociales, era considerado como «lo normal», a saber, la sociedad unitaria y no pluralista, no puede ser compatible con las transformaciones que acarrea la existencia de «la organización», tanto en la forma de gobierno vigente como en la sociedad misma, las cuales fueron descritas por Corbí en «Proyectar la Sociedad» (1992), transformaciones que se tornan más profundas si contamos con que la sociedad misma se transforma en una sociedad de organizaciones, lo que la hace aun más pluralista.

Por todo ello es explicable que LA ORGANIZACIÓN fuera considerada en 1924 en el best-seller «THE LEGAL FOUNDATIONS OF CAPITALISM», por un reconocido economista norteamericano como J.R. COMMONS, a la

(3) Para utilizar el concepto de THOMAS S. KUHN en LA ESTRUCTURA DE LAS REVOLUCIONES CIENTÍFICAS, Breviarios Fondo de Cultura Económica.

manera de «una aberración provocada por una siniestra conspiración o como un veneno inyectado en el cuerpo político de los Estados Unidos»; lo cual aboga en favor de nuestra afirmación de que el surgimiento de la organización como fenómeno, y su posterior reconocimiento como concepto, implica un cambio de paradigma tanto a nivel científico como axiológico.

Según Kuhn (1994), el reconocimiento de una nueva realidad que trastoque los cimientos de *lo normal*, requiere un revelo generacional en el liderazgo de opinión, y es por esto que a pesar de que se habían realizado estudios sobre ejércitos, hospitales, empresas, etc., éstos trataban su objeto como cosas únicas e independientes y no como pertenecientes a la categoría de organización.

En palabras de DRUCKER, «...*Sólo la aparición de la gestión después de la Segunda Guerra Mundial nos ha hecho ver que la organización es algo separado y distinto; no es ni sociedad ni clase ni familia, esos integradores modernos que conocen los estudiosos sociales;...la organización es algo diferente...*».

5. COMENTARIOS FINALES

En forma de resumen y no tanto a manera de conclusión, podría decirse que:

5.1 Al hablar de la disciplina conformada por el conocimiento administrativo, en la tradición alemana de la economía de la empresa, no se trata de una interdisciplina, sino de una disciplina unitaria con un objeto de estudio propio, al cual se accede desde muy distintas aproximaciones (Decision Oriented Approach,

Behavior Oriented Approach, System Oriented Approach, Labor Oriented Approach). Se trata de una disciplina social de carácter práctico, y en cuanto tal empírica, que cabe, por lo tanto, en la categoría de disciplina real, que cuenta con métodos diversos, obviamente coherentes con los objetivos de la investigación, que se apoya en enfoques y herramientas válidas como el enfoque de sistemas, metáforas figurativas y que se sirve, además, de ciencias auxiliares que le prestan apoyo.

5.2 El objeto de estudio de la Economía de la Empresa no puede reducirse a la idea de Gutenberg de «**unidades económicas**» y, en esa medida, conviene definirlo como un sistema socio-técnico, es decir, que mantiene el fundamento de los aspectos económicos, pero incorpora la dimensión de las relaciones interpersonales más compleja.

5.3 Podemos afirmar que el objeto de estudio de la disciplina conformada por el conocimiento administrativo es extensivo a toda organización artificial, es decir, a lo que en palabras de HAYEK sería: «[...] *toda organización cuyas normas rectoras relacionan su contenido con la ejecución de determinadas tareas y presuponen que el lugar ocupado por cada individuo en una establecida estructura ha de ser objeto de una especificación dirigida y que las normas que a cada cual corresponde obedecer dependen tanto del puesto que ocupa como de la misión que la haya sido asignada.*» Empero, el surgimiento de la organización como fenómeno, y su posterior reconocimiento como concepto, implica un cambio de paradigma tanto a nivel científico como axiológico.

5.4 La **Sociología** se ocupa del estudio de **Las Instituciones Sociales**, es decir, de los sistemas

de interacciones humanas, de individuos y de grupos de individuos entre sí y de aquellos con las entidades y organizaciones inmersas en un orden espontáneo o **KOSMOS**, y su objetivo aspira a describir, explicar y, hasta donde sea posible, predecir los comportamientos surgidos en ese espacio de interacciones espontáneamente configurados en un orden. **Del conocimiento administrativo** por su parte, habría que decir que se ocupa del estudio de las **ORGANIZACIONES**, es decir, del estudio de las interacciones humanas entre individuos y grupos con las estructuras tecno-económicas, funcionales y de autoridad, en las que están dispuestos de manera previamente determinada para alcanzar objetivos concretos: **TAXIS**. Su objetivo se resume en describir, explicar y, hasta donde sea posible, predecir los comportamientos humanos y funcionales en ellos inducidos (todo esto con una pretensión orientada a operar sobre la realidad de la organización misma), con el fin de orientarlos hacia la consecución eficiente de los objetivos, mediante la planeación, la organización de los recursos sociotécnicos, la dirección de los mismos, la coordinación entre ellos y el control de sus ejecuciones.

BIBLIOGRAFÍA

Albach, H. (1993). La economía de la empresa como ciencia. Ediciones Universidad Alcalá de Henares.

Drucker, Peter. (1993). La sociedad postcapitalista. ed. Apóstrofe.

Corbí, Mariano. (1992). Reconstruir la religión. Herder. Barcelona.

Edwards, Richard. (1979). Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century. Basic Books Nueva York.

Fayol, Henri. (1973). Administración industrial y general. El Ateneo. Buenos Aires.

Hayek, Fredereich. (1985). Derecho legislación y libertad. una formulación de los principios liberales de la justicia y de la economía política. Unión Editorial Madrid.

Köhler, Richard. (1993). Research methods in business administration, Handbook of German Business Management. GBM. Verlang. C.E. Poeschel. Springer Verlang. Berlin.

Kuhn, Thomas. (1994). La estructura de las revoluciones científicas. Breviarios Fondo de Cultura Económica. Colombia.

Lakatos, T. (1983). La Metodología de los Programas de Investigación. Alianza. Madrid.

Nelson, Daniel. (1975). Manager and workers: origins of the new factory system in the united stated 1880-1920. Madison, University of Wisconsin press.

Mayo, Elton. (1972). Problemas humanos de una civilización industrial. Nueva Visión. Buenos Aires.

Mc Clelland, David. (1968). La sociedad ambiciosa. Guadarrama. Madrid.

Mc. Gregor, Duglas. (1960). The human side of enterprise, Mc.Graw Hill, New York.

Mintzberg, Henry. (1993). El trabajo de la administración: fantasías y realidades en El Proceso Estratégico. Prentice Hall. Méjico.

Mintzberg, Henry. (1973). La naturaleza del trabajo directivo, Ariel. Barcelona.

Morgan, Gareth. (1980). Paradigms metaphors and puzzle solving in organization theory. Cornell - University.

Morgan, Gareth. (1980). Imágenes de la organización. Ed. Rama. Madrid.

Mouzelis, Nicos. (1975). Organización y burocracia. un análisis a las teorías modernas de organizaciones sociales. Peninsular. Barcelona.

Recio F, Eugenio. (1976-1997). Metodología de las ciencias sociales. ESADE. Barcelona.

Simon, Herbert. (1961). Administrative behavior. Free Press. New York.

Taylor, Frederik. (1973). Principios de administración científica. El Ateneo. Buenos Aires.

Ulrich, Hans. (1990). Subject matter of business administration. Handbook of German Business Management G.B.M. Verlag. C.E. Poeschel. Springer Berlin.

Wöhe, Günter. (1990). Business administration present theoretical approaches. Handbook of German Business Management G.B.M. Verlag. C.E. Poeschel. Springer Berlín.