

TEORÍAS ADMINISTRATIVAS ¿EVOLUCIÓN O COMPLEMENTO?

ADMINISTRATIVE THEORIES: EVOLUTION OR COMPLEMENT?

Karla Alejandra Garduño Realivazquez¹

RESUMEN

Las teorías de administración se crearon con el propósito de explicar a la organización como tal ya que esta se encuentra en constante cambio, algunos autores consideran que han evolucionado y otras que simplemente se han adaptado al contexto en el que se encuentran, dentro del documento se utilizó al autor Lakatos (2007) con el fin de comprender si existe alguna evolución dentro de las mismas. Se pudo concluir que existió una adaptación al contexto actual de las organizaciones, pero no una evolución ya que para ello debe romperse el paradigma, al suceder lo anterior se creara una revolución del conocimiento.

Palabras claves: Teorías, evolución, administración.

ABSTRACT

The theories of administration were created to explain the organization as an entity. Since it is constantly changing, some authors consider that organization has evolved while others have simply adapted it to the context in which the organization is found. We used Lakatos (2007) in order to understand if there is any evolution within the organization and it was possible to conclude that there was an adaptation to the current context of the organizations, but not an evolution since for this the paradigm must be broken, to happen the previous one would create a knowledge revolution.

Keywords: Theories, evolution, administration.

Recibido: 27/06/2016

Aceptado: 19/10/2016

¹ Licenciada en Administración de Empresas Turísticas por el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON), y actualmente estudiante de Maestría en Gestión Organizacional. México. Correo electrónico: karla.garduno@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

En la actualidad dentro de las instituciones de educación se sigue impartiendo la enseñanza de aquellos clásicos de la administración –Taylor, Fayol, Mayo y Weber- donde se pretende explicar a los alumnos que las organizaciones funcionan como éstos autores lo propusieron en su tiempo, pero que es lo que pasa con las otras teorías administrativas, será que no explican lo mismo, tal como lo menciona Pfeffer (2000) las teorías de la organización tratan de analizar y describir al mundo, pero éste ya ha cambiado. Por lo cual, dentro del presente documento se realizara un análisis de teorías administrativas con el propósito de explicar si existe una evolución o simplemente se complementan una a la otra.

Para poder explicar la existencia de una evolución dentro de las teorías de administrativas se analizaron a Popper, Kuhn y Lakatos donde García, Pinto y Piñero (2007) explican sus principales postulados con base a la evolución de la ciencia, Popper propone que las teorías deben de ser comprobadas de manera rigurosa e implacable mediante la experimentación; asimismo este autor considera que aquellas teorías que no superen la observación y experimentación deberán ser eliminadas y remplazadas ya que no lograron aprobar sus hipótesis, asimismo éste autor considera que dentro de las teorías no existe un progreso lineal.

Por otro lado, Kuhn cuenta con un método más hermenéutico donde considera de gran relevancia los elementos psicosociales, siendo la tenacidad y contextualización de la ciencia algo imprescindible; donde considera que si las anomalías se multiplican y ya no se puede obviar, el paradigma queda inservible, por lo cual, este autor utiliza un análisis racionalista al contemplar la dimensión social con el fin de explicar la producción, mantenimiento y cambio de teorías. Es decir, cuando el paradigma creado por la teoría se vuelve obsoleto éste será sustituido por un nuevo paradigma.

Por último, Lakatos considerado uno de los más relevantes autores que habla de la metodología y de falsear los paradigmas de investigación científica donde considera que para que una teoría se destruya y se cree una nueva debe de explicar todos los hechos relevantes que explica la teoría que quiere ser remplazada y que a su vez explique otros hechos que no estaban considerados en la teoría anterior, es por lo anterior, que las teorías no son consideradas aisladas sino que conjuntamente forman un paradigma de investigación. Este autor contradice a Popper ya que considera que primero se deben de poner a prueba dos teorías y comprobar una hipótesis, pero esto solamente comprobara una de las teorías pero no refutara a la anterior.

Asimismo se puede añadir la postura de Perrow (1984) quien hace una metáfora de las teorías comparándolas con las partes de un elefante donde hace la explicación de que las teorías de la organización solo explican una parte del elefante ya sea la trompa, patas, orejas, entre otras. Es decir, las teorías se han ido adaptando con el paso de los años pero ninguna sustituye a la otra ya que solamente explican una parte de ese enorme elefante que es la organización. A continuación

se mostraran las premisas básicas de algunas teorías administrativas, con el fin de comprender los principales postulados de cada una de ellas.

PREMISAS BÁSICAS DE TEORÍAS ADMINISTRATIVAS

Teorías administrativas

Según Marín (2006) los clásicos como se orientaron a buscar la mejor forma de alcanzar una eficiencia industrial, dejando por un lado al ser humano en la organización, asimismo éstos clásicos visualizaban a la organización como un sistema cerrado donde únicamente se contemplaba el interior de la organización, no fue hasta la teoría general de sistemas donde se reconoce a Bertalanffy (1986) como su principal exponente, quien consideraba que una organización es una noción de totalidad, crecimiento, diferenciación, orden jerárquico, dominación, control, competencia, entre otros elementos, que crean una relación entre el interior de la organización con su exterior.

La teoría de sistemas contempla elementos de los clásicos, añadiéndole el factor del exterior, por lo cual, se comienza a visualizar a la organización como un sistema que interactúa con otros sistemas, teniendo como premisas básicas que (a) los sistemas existen dentro de sistemas, (b) los sistemas son abiertos, y (c) las funciones de un sistema dependen de su estructura, pudiendo definir a un sistema según Bertalanffy (1986) como un conjunto de unidades relacionadas cuyo propósito es la unión de elementos en un sistema con el fin de cumplir un mismo objetivo o meta, por otro lado cuando se considera a un sistema total es cuando existe un cambio en cualquier parte del sistema que repercutirá en un estímulo que afectara a las otras partes del sistema, de esta manera, la primera premisa se puede comprender como que todo lo que nos rodea es un sistema y todos estamos compuestos por sistemas y estos en su mayoría del tiempo son abiertos, dado a su constante interacción con el entorno o medio ambiente que la rodea y estas dependen de su estructura ya que dependen de como estén conformadas para su funcionamiento.

Por lo tanto, esta teoría general de sistemas no busca solucionar problemas ni proponer soluciones prácticas, pero si producir teorías y formulaciones conceptuales que puedan crear situaciones de aplicación en la realidad empírica, a lo que Kast y Rosenzweig (1988) aportan que la teoría es un punto de vista general donde se deberían analizar todos los tipos de sistemas. Una de las críticas que se le realiza a ésta teoría la realizan los autores Katz y Kahn (1977) donde consideran que nunca había existido una mentira más amplia, constante y vacía que emplee un modelo físico para tratar de entender las estructuras sociales. Sin embargo, Bertalanffy (1986) no buscaba general soluciones a problemas prácticos, sino a generar teorías y conceptualizar situaciones que fueran aplicables a la realidad.

Al comprender que las organizaciones se encuentran en constante relación con otras, en algunas ocasiones las personas se han llegado a preguntar por qué una organización es tan similar a la otra,

estando a poca distancia, o simplemente siendo del mismo giro, esto tiene un motivo y es explicado a través de la teoría institucional donde Scott (1987) plantea que el institucionalismo se encarga de analizar las adaptaciones y conformaciones de las organizaciones cuando se ven relacionadas con el medio ambiente en búsqueda de legitimidad. Sin embargo, existe una diferencia entre el viejo y nuevo institucionalismo donde para DiMaggio y Powell (1991) el viejo institucionalismo se centra en las influencias, coaliciones y valores de las estructuras de poder, por otro lado, el nuevo institucionalismo se encarga de analizar la legitimidad, la inmersión de las organizaciones, la relevancia de rutinas y los esquemas interpretativos.

En la actualidad cuando se quiere comprender a una organización se utiliza el nuevo institucionalismo, donde Scott (1987) considera que éste se centra en buscar explicaciones que permitan comprender cómo son, cómo actúan y cómo cambian las organizaciones, a pesar de esto no ayuda a conocer cómo es que éstas nacen, ni qué factores desencadenan los procesos de institucionalización. Ésta teoría resalta dos elementos básicos uno es isomorfismo dentro de las organizaciones debido a que realizan un análisis de sus competidores con el fin de conocer que elementos son los más destacados, para Dimaggio y Powell (1983) el concepto de isomorfismo institucional es una herramienta útil para la comprensión de la política y procesión se encuentra en las organizaciones modernas, éste isomorfismo en algunas ocasiones es obtenido con lo que autores como Scott (1987) denominan legitimidad, refiriéndose a la aceptación de la sociedad sobre un producto o servicio y el valor que estos le otorgan.

Por lo cual, las organizaciones deben primero analizar los recursos y capacidades con los que cuentan con el fin de obtener diferenciadores que les permitan mantenerse en el mercado y encontrar esa legitimidad por parte de sus consumidores, esto puede ser a través de la teoría de recursos y capacidades donde se considera a Barney (1991) como uno de sus principales exponentes, esta también es conocida como visión basada en los recursos, en sus inicios analizaba a los recursos y productos de la misma y con el paso de los años ha ido evoluciono a medir tanto los tangibles e intangibles de la organización que a su vez permitieran generar ventajas competitivas ante sus competidores, donde lo que se busca es identificar aquellos elementos que permitan a la organización implementar estrategias que permitan diferenciarse ante los demás.

Autores como Grant (1991) consideran que los recursos y capacidades de una organización pueden ser el eje central de direccionamiento de la misma, ya que le puede permitir crear una identidad a la misma, debido a que le permite conocer los elementos con lo que cuenta la organización. No obstante, Wernerfelt (1984) considera que una organización es un conjunto de recursos y capacidades de complicada adquisición por los elementos que la rodean, sin embargo, al crear una clasificación e identificar los elementos esenciales de la organización éstas pueden generar diferenciadores, por lo que Barney (1986) considera que las organizaciones se encargan de analizar los recursos y capacidades, con el fin de implementar estrategias que permitan generar ventajas competitivas sostenibles, debido a que les permite obtener un diferenciador ante los demás, al momento de implementar estrategias dentro de su negocio.

Sin embargo, para las organizaciones es muy complicado identificar y clasificar los recursos con los que cuenta, por lo cual, De la Fuente y Muñoz (2003) plantean que los recursos se clasifican en tres categorías los tangibles, intangibles y organizacionales, es entonces que se interpreta a los activos tangibles como aquellos que pueden ser encontrados en un balance general de la empresa, como maquinaria, equipo, material de oficina, entre otros, en lo que los activos intangibles son recursos que no se puede medir su valor pero se encuentran dentro de la organización y por último, se encuentran las capacidades organizacionales que son aquellas combinaciones de ambos recursos.

Por otro lado, autores como Porter (1999) critican a la teoría de recursos y capacidades ya que considera que es más de carácter reflexivo, por lo cual se olvidan por completo el entorno externo de las organizaciones que es el principal factor para generar ventajas competitivas, es decir ésta teoría no analiza a la organización como un sistema que interactúa con su exterior. A su vez Foss (1997) considera que la teoría de recursos y capacidades cuenta con ciertos problemas como lo es que no se considera completamente como una estrategia, no proporciona un análisis del factor externo, habla de la estrategia pero casi no hace mención del proceso estratégico y cuenta con dificultades para la creación de nuevos recursos.

Algunas personas considerarían que al identificar aquellos recursos y capacidades con los que se cuenta se podría controlar la situación, no obstante, existe una teoría que habla de lo contrario que es la del caos determinista, donde Pidal (2009) considera que ciertos acontecimientos son impredecibles, donde existen irregularidades y que pequeños cambios pueden producir grandes efectos, esta es la teoría del caos según el autor antes mencionado lo que se desea es encontrar la relación existente entre el orden y el desorden, debido a que considera que el orden existe dentro del desorden, dando un significado y un propósito de complejidad a los cambios. Para McBride (2005) la teoría del caos ayuda a conciliar lo impredecible y la incertidumbre en sistemas sociales y/u organizacionales como marcos deterministas, es decir que las organizaciones comiencen a analizar las causas y efectos de sus acciones.

Por otro lado, Pidal (2009) considera que ésta teoría brinda una explicación de las situaciones que tienen cambios repentinos y estas requieren de soluciones creativas que no pueden ser controlados por los individuos de la organización, sin embargo, para Thietart y Forgues (1995) al existir pequeñas variaciones dentro de la misma, se pueden producir enormes consecuencias, que no pueden haber sido predichas por los miembros de la organización. Se puede considerar que las principales características de la teoría del caos según Gallardo (2002) es que no puede ser predecible, reducida, además de la no linealidad y la negrantropía. No obstante, un factor importante dentro de esta teoría es el atractor extraño, que según McBride (2005) son aquellos patrones de comportamiento de sistemas que pueden ser autoorganizados.

Asimismo, Pidal (2009) dice una pequeña perturbación puede causar grandes cambios, es entonces que las organizaciones deben analizar los efectos o consecuencias que pueden tener todas las

acciones que implementan, debido a que en un corto, mediano o largo plazo las ondas de esta acción pueden afectar a la misma organización, a su vez ésta debe de contemplar lo dicho en la teoría de sistemas que se encuentra en constante relación con su entorno y que éste puede afectar a la misma o las acciones que se realizan en su interior pueden causar un daño al exterior.

Pero de qué sirve a una organización comprender todos éstos elementos que son únicamente herramientas que le permiten la mejor comprensión de la organización y a su vez les ayuda a la creación de estrategias para adquirir ventajas competitivas, una estrategia para Rumelt, Schendel y Teece (1991) es una guía que se les da a las organizaciones, y frecuentemente, las empresas de negocios generan las estrategias a partir de su alta dirección, para Mintzberg (1978) existen tres modos de estrategias, (a) modo planeación, es el proceso como un ser altamente ordenado, perfectamente integrado con las estrategias integradas de una forma prevista (b) modo adaptativo, el contexto como el que muchos tomadores de decisiones con objetivos contradictorios entre sí para negociar producen una corriente de decisiones incrementales inconexas y (c) modo empresarial, el proceso se describe en el modo empresarial donde un poderoso líder toma de decisiones audaces y arriesgadas hacia su visión del futuro de la organización.

Este tipo de estrategias permiten a las organizaciones de hoy en día obtener ventajas que les permiten ser más competitivos en su entorno donde Porter (2004) denomina a la ventaja competitiva como aquel valor agregado que una organización es capaz de generar para sus clientes, en diversos modos, ya que para el autor el que la organización tenga una ventaja competitiva es darle ese valor agregado ya sea al producto y/o servicio que se brindan, por lo cual la empresa debe crear productos cuyo valor exceda al costo del mismo, así como destacar los beneficios que se obtendrán de dicho producto.

Es entonces que las organizaciones mediante su administración estratégica pueden generar un desarrollo dentro de la misma, otra teoría que permite actualmente explicar a las empresas es la teoría del desarrollo organizacional que para Zapata (2007) es un proceso sistemático, planificado, en el cual se introducen los principios y las prácticas de las ciencias del comportamiento en las organizaciones, con la meta de incrementar la efectividad individual y de la organización.

Dentro de las principales características que muestra ésta teoría es que los cambios dentro de la organización que se encuentran directamente relacionados con el crecimiento, destino, identidad y revitalización; además de la constante búsqueda de satisfacción y desarrollo humano con el propósito de adquirir mayor eficiencia dentro de la organización.

Sin embargo, éstas teorías no consideran un elemento primordial que es la adquisición del conocimiento que el mismo Taylor hacía mención dentro de sus postulados y es el apropiarse del conocimiento de los trabajadores y plasmarlos dentro de manuales o programas que permitan a la organización optimizar tiempo y recursos, ésta es la teoría basada en la gestión del conocimiento,

donde Nonaka y Takeuchi (1995) se refieren a la creación de conocimiento organizacional como la capacidad de una empresa en su conjunto para crear nuevos conocimientos, difundirla a través de ella la organización, y encarnar en productos, servicios y sistemas.

Donde tienen como base el conocimiento tácito y explícito, donde los autores antes mencionados definen al conocimiento tácito como algo no visible a simple vista y posible de explicar, este es muy personal y difícil de formalizar, haciendo complicado la manera de comunicarlo y compartirlo con otros, por otro lado, el conocimiento explícito, es algo formal y sistemático, puede ser expresado por palabras y números, es sencillo de comunicar y compartir en datos duros, formulas científicas, procedimientos codificados o principios universales, por lo cual, éstos autores proponen el modelo de espiral del conocimiento con el fin de formalizar el conocimiento tácito de la organización.

Esta teoría es una de las más relevantes en la actualidad debido a que trata de transformar todo el conocimiento de los miembros de la organización en planes formales con el propósito de generar estrategias y crear herramientas que permitan mejorar constantemente, sin embargo, algunos autores consideran que la espiral que proponen Nonaka y Takeuchi (1995) no profundiza lo suficiente en la transferencia del conocimiento, siendo esta una área de mejora.

CONCLUSIÓN

Por lo cual se puede concluir, con base a Lakatos que cada una de las teorías presentadas se encuentran vigentes en la actualidad, sin embargo, no se puede decir que una de ellas explica por completo la situación de la organización, por lo cual, se coincide con la postura de Perrow (1984) en donde cada una de estas teorías explica tan solo un elemento de ese enorme elefante que es la organización, por lo tanto, se debe seguir en la constante búsqueda de nuevo conocimiento que permita comprender a la organización en su totalidad.

Con base a la teoría de sistemas se puede concluir que ésta teoría en la actualidad sigue conservando sus postulados, y permite explicar a la organización, además Rivas (2009) considera que a partir de esta teoría se crearon otras como lo es la teoría de la informática, cibernética, robótica y teoría de la información, lo mismo sucede, con la teoría del institucionalismo, sigue explicando la realidad de las organizaciones con el paso de los años y se ha ido adaptando al contexto.

Por otro lado, la teoría de recursos y capacidades sigue siendo utilizada como base para la creación de otras teorías como lo es el capital intelectual y gestión del conocimiento, asimismo ésta teoría sigue siendo utilizada con el fin de identificar los tangibles, que ha sido utilizada con el propósito de generar estrategias dentro de la administración de la organización, con el propósito de adquirir ventajas competitivas, actualmente se siguen utilizando estos enfoques sin embargo, no pueden ser considerados una teoría, pero con base a las características propuestas por Lakatos siguen siendo vigentes, al igual que el desarrollo organizacional y la gestión del conocimiento, ya que

contempla aspectos como la tecnología, cultura, talento humano, el cambio, estructura y aprendizaje organizacional, siendo elementos relativamente nuevos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bertalanffy, L. V. (1986). *Teoría General de Sistemas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Fuente, M. D. L. & Muñoz, C. (2003). Ventaja competitiva: ¿actividades o recursos?. *Revista Panorama Socioeconómico*. 1 (26) Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39902603>
- Dimaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Foss, N.J. (1997). *Resources and strategy: Problems, open issues, and ways ahead*. USA: Oxford University Press.
- Gallardo, A. (2002). La Era de la incertidumbre, la organización y la teoría del caos. *Administración y Organizaciones*, 63-76.
- García, B., Pinto, I. T., y Piñero, M.L. (2007). Evolución de la Ciencia y la Teoría del Conocimiento: Saber Científico de Popper, Kuhn y Lakatos. *AGORA*, 10(20), 99-127.
- Grant, R.M. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation. *California Management Review*, 33(3), 114-135.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1988). *Administración en las organizaciones, enfoque de sistemas y de contingencias (4ta. Ed.)*. México: McGraw Hill.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1977). *Psicología Social de las Organizaciones*. México: Trillas.
- Marín I., D. A. (2006). El sujeto humano en la administración: una mirada crítica. *Revista Cuadernos de Administración*, 19(32), 135-156. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503206>
- McBride, N. (2005). Chaos theory as a model for interpreting information systems in organizations. *Info Systems J*, 15 (1), 233-254.
- Mintzberg, H. (1978). Patterns in Strategy Formation. *Management Science*, 24(9), 934-948.
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York, USA: Oxford University Press.
- Perrow, C. (1984). *La historia del zoológico o la vida en el arenal organizativo*. En Salaman, Graemme y Kenneth Thompson. *Control e Ideología en las organizaciones*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la Teoría de la Organización: Problemas y posibilidades*. México: Oxford.
- Pidal, M. J. (2009). La Teoría del Caos en las Organizaciones. *cuadernos unimetanos*, 29-33.
- Porter, M. (1999). *Competitive Advantage: creating and sustaining superior performance*. México:

The Free Press.

Rumelt, R., Schendel, D., y Teece, D. J. (1991). Strategic Management and Economics. *Strategic Management Journal*, 12(1), 5-29.

Scott, W.R. (1987). The Adolescence of Institutional Theory. *Administrative Science Quarterly*, 32(1), 493-511

Thietart, R. A., & Forgues, B. (1995). Chaos Theory and Organization. *Organization Science*, 6(1), 19-31.

Vargas (2005). Análisis de Fundamentos de la teoría institucional. *Revista Digital Universitaria*, 6(8), 1-21.

Wernerfelt, B. (1984). A Resource-based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, 5(1), 171-180.

Zapata, J. C. (2007). Caracterización del Desarrollo Humano, el Crecimiento y el Desarrollo Organizacional en Ocho compañías Prestadoras de Servicios en Salud Privadas en la Ciudad de Medellín. *Revista Ciencias Estratégicas*, 15(18), 211-222.