

De la Naturaleza Epistemológica de la Administración

Ponencia presentada al VI Congreso Nacional de Filosofía

JOSÉ DOMINGO BEGAZO VILLANUEVA

Dr. en Administración
Mg. en Administración
Mg. en Desarrollo Económico Social
Director de la Unidad de Investigaciones y Profesor Asociado de FCCAA-UNMSM
Ponente en los cuatro últimos Congresos Nacionales de Filosofía (1994 - 1996 - 1998 - 2000)
Conferencista Internacional y Autor de varias publicaciones.
j180015@mxmail.com



I. LA NATURALEZA EPISTÉMICA DE LAS TEORÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN Y DE LAS CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

En esta ponencia partimos de la distinción clara entre Teorías de la Administración como teorías praxiológicas y las Ciencias de la Administración como ciencias aplicadas de la economía, sociología, psicología, teoría de la comunicación y de las matemáticas en la explicación y solución de los problemas de la administración.

1. Una Teoría Científica es un sistema hipotético, deductivo de proposiciones, de hipótesis y leyes verificables que describen y explican las estructuras simples y complejas de regularidades del mundo, que constituyen su campo particular de estudios.

Las teorías científicas explican porciones de la realidad.

La estructura lógica de una teoría científica es deductiva:

1. $T_1, T_2, T_n \rightarrow$ Leyes o Hipótesis
 2. $C_1, C_2, C_n \rightarrow$ Enunciados observacionales de condición inicial
- $\therefore A$ Enunciado sobre hechos

RESUMEN

El autor pasa revista somera a los fundamentos doctrinarios de la teoría administrativa, distinguiendo las teorías praxiológicas, y el componente de un conjunto muy grande de disciplinas que se han unido a la solución de los problemas de la administración.

ABSTRACT

This article's author makes a superficial review on business administration doctrinary foundations. He makes a distinction among practical theories and a cluster of knowledge fields useful for solving administrative problems.

Toda explicación científica es **objetiva**, enuncia las causas que la han producido y es verificable.

La Lógica de la verificación de una ley o hipótesis científica tiene la forma del Modus Ponens (MPP).

1. $(\forall x) (Px \rightarrow Qx)$: Forma Lógica de la hipótesis (Enunciado Universal)
2. $Pa \rightarrow$: Enunciado particular sobre hechos de condición inicial
- $\therefore Qa \rightarrow$: Enunciado particular del hecho explicado.

ilustrando con un ejemplo:

1. Existe una relación inversa entre los precios y la cantidad de la demanda (Q_{dx}) de bienes y servicios normales, que a su vez esta en función de los factores como: los precios (P), gustos (G), moda (M), nivel de ingreso (Y_d), precio de los productos complementarios (P_c) y precio de los productos sustitutos (P_s). (Ley de la Demanda).

$$Q_{dx} = f(P + G + M + Y_d + P_c + P_s)$$

2. El precio de la papa sube en el mercado de Lima, es un producto normal y necesario en la alimentación, además se mantienen constantes el nivel de ingreso, y los gustos de los consumidores y los precios de los bienes complementarios y sustitutos de la papa.

$$P_a \uparrow \wedge G, M, Y_d, P_c, P_s$$

Por lo tanto: la demanda de papas disminuye y aumenta el consumo de camotes (sustituto) en el mercado de Lima.

$$\nabla Q_{Pa} \wedge Q_{Ps}$$

2. El Concepto de Administración:

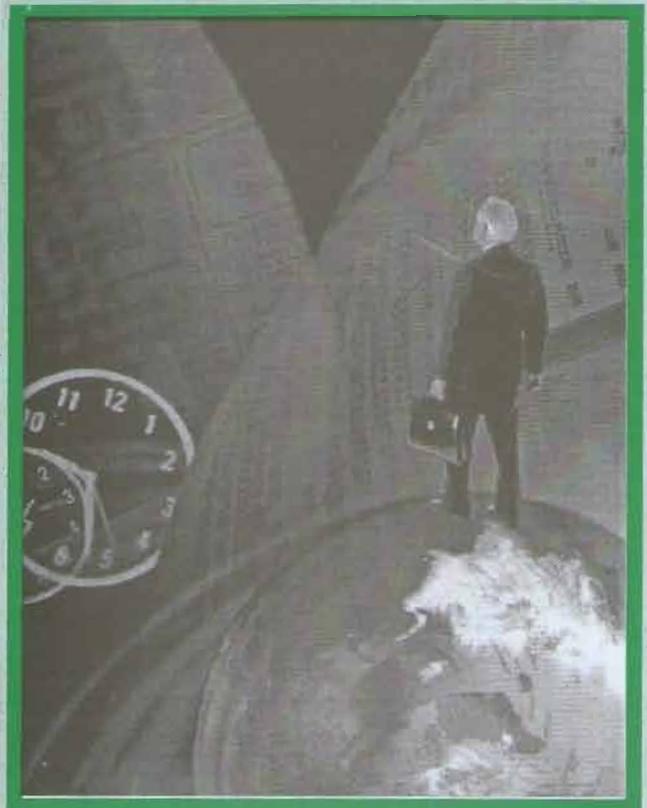
El teórico clásico de la "Administración Científica", Frederick Taylor dice que la administración científica

consiste en el análisis de tareas (descomponer las tareas del trabajo), preparación de las tareas (fichas de instrucción) y en el control de la ejecución de dichas tareas por los obreros en el taller, con el fin de elevar la productividad del trabajo con vistas al logro de la meta final de asegurar el máximo de prosperidad tanto de empresarios y trabajadores (1).

Otro autor clásico Henry Fayol en su libro "Administración General e Industrial" nos da la siguiente definición:

"Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar".

Prever es escrutar el porvenir y confeccionar el programa de acción.



Organizar es constituir el doble organismo material y social de la empresa.

Coordinar es ligar, unir y armonizar todos los actos y todos los esfuerzos.

Controlar es vigilar para que todo suceda conforme a las reglas establecidas y a las ordenes dadas (2).

De las definiciones anteriores se deduce que las teorías de la administración no son teorías científicas en sentido estricto, por cuanto contienen juicios de valor sobre los fines y objetivos de las organizaciones, juicios que expresan deseos, aspiraciones y valores compartidos por los miembros de la organización, dichos juicios de valor siempre son subjetivos y constituyen el componente ideológico de la teoría.

La Administración no puede reducirse tampoco a una mera técnica o sociotécnica.

La técnica es un saber productivo, es un saber hacer o fabricar artefactos según ciertas reglas o principios (Episteme poietiké).

Si bien los administradores deben conocer las técnicas que se aplican en la producción de bienes dentro de la empresa, sin embargo la administración no se reduce a la técnica.

3. Las Teorías de la Administración son Teorías Praxiológicas:

La Administración en sentido estricto es un saber práctico (Episteme praktiké), es el saber actuar, el saber

comportarse de modo óptimo o adecuado en la Toma de Decisiones, organizar y coordinar el trabajo, liderar la acción de los miembros de la empresa para el logro de sus objetivos.

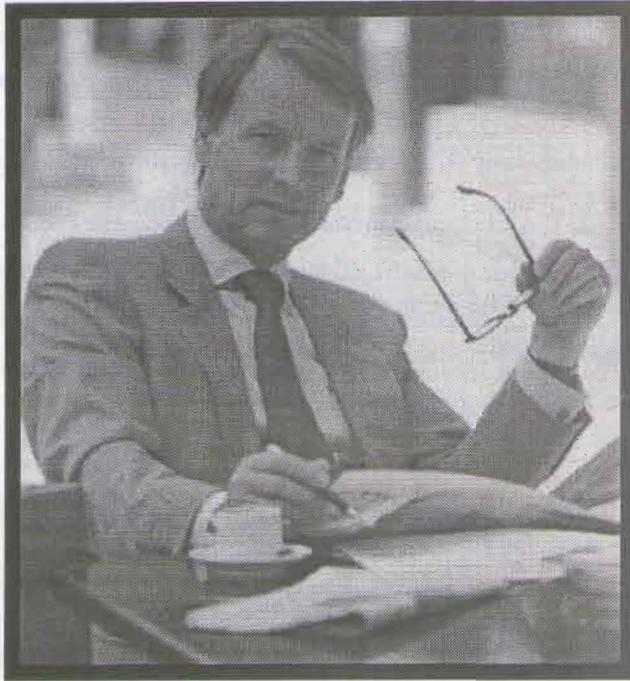
La administración se ubica dentro de la racionalidad pragmática (Phrónesis).

Si bien los administradores deben conocer las técnicas que se aplican en la producción de bienes dentro de la empresa, sin embargo la administración no se reduce a la técnica.

Las teorías de la administración en la formulación lingüística de su objeto de estudio contiene tres tipos de información de la racionalidad pragmática:

3.1 La información valorativa-teleológica que dice acerca del qué y para qué administrar (What to do).





Según O.Johansen la parte más relevante de la administración es maximizar los objetivos y fines de la organización empresarial, subordinando las metas individuales de sus miembros a los meta-objetivos de la organización.

Esta información valorativa teleológica son juicios de valor sobre los fines, metas, actitudes, valores, preferencias, filias y fobias que se articulan en una visión compartida de los miembros de la organización empresarial: propietarios, ejecutivos, trabajadores, clientes y proveedores.

3.2 Información **descriptiva** o teórica (To know that) es el saber qué y cómo son los hechos del mundo, que se formula mediante enunciados observacionales sobre hechos de comportamiento de los trabajadores, clientes, proveedores y competidores y sobre los da-

ros de los recursos materiales, financieros y tecnológicos de la organización.

3.3 Información **prescriptiva** (Know-how) contiene las reglas o instrucciones de acción eficaz para el logro de los objetivos, las habilidades de los trabajadores, empleados y ejecutivos (3).

CONCLUSIÓN:

*La información valorativa informa sobre qué hacer.
La descriptiva nos dice de cómo es el mundo.
La prescriptiva sobre como hacerlo.*

4. La Estructura Lógica de las Teorías de la Administración:

Las Teorías de la Administración son formulaciones informativas que forman parte de la función pragmática del lenguaje, y son traducibles al esquema de las teorías praxiológicas (prácticas), cuya estructura lógica es:

- 1. Son deseables como fines de la organización:
 P1 --->
 P2 ---> (Juicios de Valor)
 P3 --->
- 2. En las circunstancias C, Q es la forma de alcanzar
 P1--->(Enunciados Descriptivos)
- 3. Por consiguiente: Haz lo que exige Q:
 Para alcanzar el objetivo O1 en C1,
 Debe hacerse:
 R1 --->
 R2 → Reglas de Acción
 R3 → O
 R4 → Prescripciones

En este esquema los enunciados prescriptivos de 3 y los enunciados descriptivos de 2 se subordinan a los enunciados valorativos de 1.

La validez de las teorías de la administración no se mide por los criterios de verdad o falsedad sino por los valores de performatividad: eficacia-inoperancia.

No son verdaderas ni falsas sino eficaces o inoperantes.

Las teorías praxiológicas nos proporcionan información sobre la acción social de los agentes con arreglo a fines, contienen un programa de acción, es decir una lista de instrucciones que nos indican lo que hay que hacer para alcanzar un cierto resultado, por eso se ubican dentro de la racionalidad pragmática, que es un comportamiento que se caracteriza por aplicar el método de maximizar aciertos y minimizar errores en la Toma de Decisiones, busca y se orienta al logro de óptimos resultados con la economía de costos.

La Teoría de la Administración de Taylor es traducible al esquema lógico praxiológico y queda así:

1. Son deseables como fines de la organización empresarial:

P1: Asegurar el máximo de prosperidad de empresarios (más beneficios) y de los trabajadores (salarios más altos).

P2: Armonizar las relaciones entre patrones y obreros a fin de lograr la identidad de intereses.

P3: Combatir la tesis del antagonismo de intereses entre empresarios y trabajadores así como la lucha de clases.

2. En las circunstancias de desarrollo de una economía de mercado, existirá crecimiento sostenido de la economía y mayor prosperidad, sí y solo sí, se logra mayor productividad del trabajo de hombres y máquinas.

3. Por consiguiente, aplíquese los principios o reglas de la organización y ejecución de tareas:

Para alcanzar los objetivos de la Empresa O1 en C1; debe hacerse:

R1: Aplicar el principio del cálculo de tiempo: establecer un tiempo standard para todo trabajo realizado en el taller con el objeto de ahorrar tiempo.



R2: Aplicar el principio de separación de la planeación de tareas respecto de su ejecución. El departamento técnico hará el análisis de tareas y elaborará las fichas de instrucción para los obreros del taller.

R3: Standarizacion de los movimientos fisiológicos de los obreros, en cada clase de trabajo y de todas las herramientas usadas en la fábrica.

R4: El cumplimiento de las tareas por parte del obrero según las instrucciones de la administración será premiada con una prima como reconocimiento al trabajo.

R5: Se aplicará el Control gerencial de la ejecución de tareas a través del cuerpo de capataces.

R6: Principio de administración funcional; se coordinará los esfuerzos y el trabajo especializado de los obreros para aumentar el rendimiento.

5. El Empleo del Concepto de Paradigma en la Administración:

El concepto de "Paradigma" fué introducido en la epistemología por Thomas Kuhn, historiador de la Ciencia, en su obra: "La Estructura de las Revoluciones Científicas".

El concepto de Paradigma se ha generalizado en el campo de la ciencia, la educación y la administración.

Proviene del vocablo griego "paradeigma" que significa "modelo", "patrón", "ejemplo".

Margaret Masterman ha encontrado hasta 22 definiciones de Paradigma en el libro de Kuhn, lo que plantea el problema de la multivocidad del término y da origen a diversas interpretaciones y uso un tanto vulgares del concepto de Paradigma.

Para los fines de esta ponencia hemos elegido la siguiente definición de paradigma:

"Conjunto de realizaciones científicas universalmente reconocidas que durante cierto tiempo proporcionan modelos de problemas y de soluciones a una Comunidad Científica" (4).

Los paradigmas son patrones conceptuales que cumplen dos funciones en la actividad científica:

- a. Establecen límites o parámetros a las percepciones, juicios y comportamientos, seleccionan información del mundo.
- b. Proporcionan reglas sobre cómo resolver problemas dentro de esos límites, fórmulas para actuar con éxito en la vida.

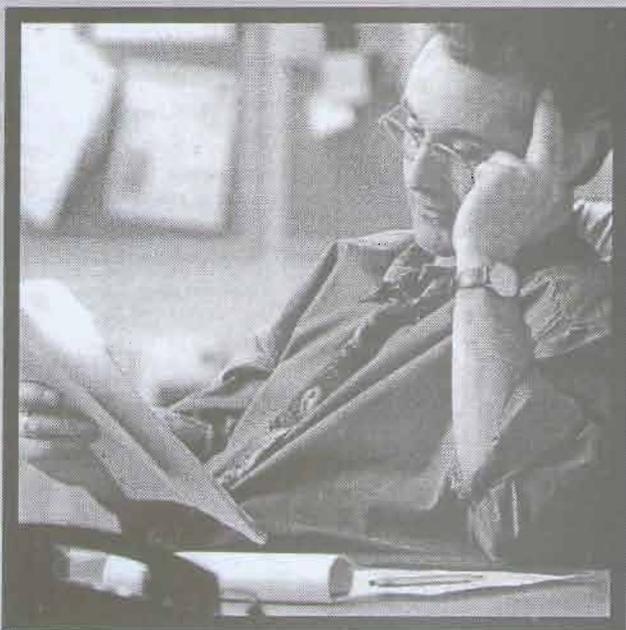
El paradigma vigente en una época, se rige por la ciencia normal que consiste en la actividad de resolución de enigmas o problemas normales cuya solución es factible por el empleo de teorías y métodos del paradigma vigente por parte de los miembros de la comunidad científica.

Sin embargo, a las etapas de ciencia normal siguen períodos de crisis cuando surgen anomalías o problemas intratables según las teorías y métodos convencionales de la ciencia normal.

La acumulación de los fracasos en la actividad científica conduce a una situación de duda y perplejidad de la comunidad científica.

Entonces se abre la etapa de ciencia extraordinaria que se define por la búsqueda de nuevas explicaciones y soluciones satisfactorias de las anomalías generando una competencia entre los científicos.

Esta etapa es un proceso de mayor fecundidad creativa que puede culminar con el descubrimiento de nuevas teorías y métodos de solución a los problemas dando origen a una revolución científica, episodio que consiste en el cambio del paradigma antiguo que ha devenido obsoleto por un nuevo paradigma, que a su vez proporciona una nueva concepción científica del mundo.



5.1 Modelo Analítico de Paradigma

Proponemos un modelo analítico de Paradigma aplicable no sólo al campo de la investigación científica propiamente dicha, sino también a las actividades de la racionalidad pragmática en la que hemos ubicado a la Administración.

Un Paradigma tiene como elementos:

- a. Una Weltanschauung (W) = Concepción del mundo.

Es el conjunto de principios ontológicos (P0), juicios de valor o creencias (Vj), hábitos intelectuales (Hi)

y conductuales (Hc) que comparten los miembros de una Comunidad Científica.

- b. Modelo Conceptual o Matriz disciplinar (Mc) que comprende a su vez:

Criterios de selección de problemas (Cp)

Teorías vigentes que explican dichos problemas (Tv)

Métodos e Instrumentos de solución de los problemas. (Ms Is)

$$P = t[W (Po + Vj) + Hi + Hc) \wedge Mc(Cp + Tv + Ms \wedge Is)]$$

5.2 Paradigma Mecanicista de la Administración de Taylor

- a. Weltanschauung Taylorista:

La Teoría de la Administración de F. Taylor surge en el contexto de crecimiento y expansión de la economía capitalista de las potencias europeas y angloamericanas a fines del S.XIX, en

base a las grandes empresas monopólicas o Corporaciones.

Po. Supuestos Ontológicos:

El mundo industrial capitalista está formado por átomos individuales que buscan maximizar sus intereses a través del intercambio.

La etapa de competencia en el mercado abrió espacios a la libre elección racional de los agentes económicos en los negocios.

La racionalidad empresarial capitalista se impone en la vida moderna, método que consiste en maximizar aciertos y minimizar errores en la Toma de Decisiones, aplicación del cálculo para obtener óptimos resultados y beneficios a menores costos.

La administración “científica” de Taylor inicia lo que Peter Drucker denomina la “revolución de la productividad del trabajo”, pues Taylor aplicó por primera vez, el saber al estudio del trabajo, al análisis del trabajo y a la ingeniería del trabajo.

Su principal motivación era la creación de una sociedad en la que los obreros y patrones, capitalistas y proletarios, tuvieran un interés común en la productividad y construyeran una relación armónica sobre la base de la aplicación del saber al trabajo.

Vj. Supuestos Antropológicos:

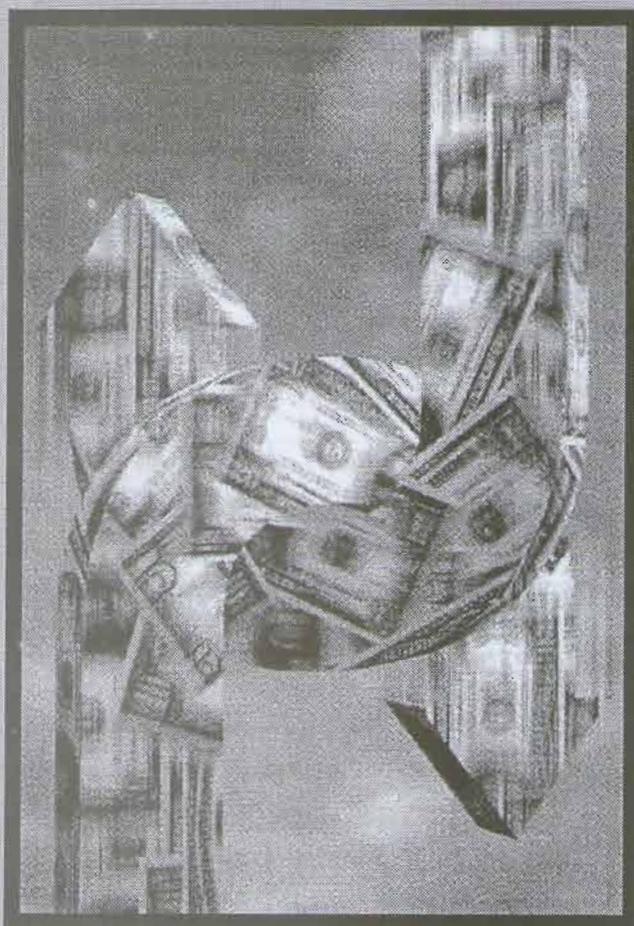
La teoría taylorista presupone una antropología del hombre-buey: existe una ten-

dencia natural de los individuos al ocio y la simulación del trabajo.

Los trabajadores son organismos que necesitan ser estimulados, persuadidos, recompensados, castigados, controlados y dirigidos para que rindan los resultados esperados del trabajo asalariado que paga la empresa.

Hc. Hábitos Conductuales:

Cualquier obrero que esté dispuesto a hacer el trabajo de la forma en que el análisis muestre que debe hacerse, es un “hombre de primera clase” y merece un “salario de



primera clase", más de lo que un obrero especializado en sus largos años de aprendizaje ganaba.

Los trabajadores son reducidos a simples autómatas (meras extensiones de las máquinas) dentro de la concepción mecanicista del mundo.

La aplicación del saber al trabajo aumentó la productividad debido al aprendizaje de nuevas habilidades por parte de los obreros y a la división del trabajo.

Desde que F. Taylor empezó, la productividad ha crecido unas cincuenta veces en los países avanzados. La mitad de esta productividad adicional ha ido a crear un mayor poder adquisitivo, esto es, un más alto nivel de vida.

Pero entre un tercio y la mitad ha ido a la creación del ocio. En 1910 los obreros de países industriales trabajaban 3,000 horas al año, ahora los japoneses trabajan 2,000 horas al año, los norteamericanos 1,850 horas año, los alemanes 1,600 horas-año, todos ellos producen cincuenta veces más por hora de lo que producían hace ochenta años.

Otra parte sustancial de la productividad ha ido a la atención sanitaria que ha pasado del 0% del PBI al 8 ó 12% en los países desarrollados y a la educación, que ha pasado de alrededor del 2% del PBI a un 10% o más (5).

b. Modelo Conceptual:

El Modelo Mecanicista de Administración prescribe la forma en que deberán realizarse las tareas

para elevar la productividad del trabajo (Pt) en función de estas variables:

Trabajo programado (Tp)

Rígido control jerárquico (Cj)

Grado de especialización (Ge)

Cálculo del tiempo (Kt)

Estandarización de movimientos (Ms)

$$Pt = f(Tp + Cj + Ge + Kt + Ms)$$

Taylor se preocupó por medir las tasa individual de eficiencia, movimientos de brazos, fatiga muscular, tasas de producción y las necesidades individuales ignoradas por mucho tiempo.

Para estudiar estas variables aplicó teorías científicas como la fisiología, la teoría económica de la productividad y la psicología conductista al campo de la administración.

6. Cambio Paradigmático y Metanoia

El modelo de administración mecanicista, típica de la 2da. Ola industrial, reposaba en la conciencia programada y formalizada del personal de la compañía, que estaba orientada hacia la seguridad, status, jerarquías, aceptación social, posesiones materiales y sobrevivencia.

La racionalidad empresarial capitalista se impone en la vida moderna, método que consiste en maximizar aciertos y minimizar errores en la Toma de Decisiones, aplicación del cálculo para obtener óptimos resultados y beneficios a menores costos.

Este nivel de conciencia trataba de controlar y dominar a la naturaleza a través de las grandes corporaciones y la administración por fórmula de la 2da.

Ola, de tipo burocrático, en el que se ponía énfasis en quien controla la corporación, porque el mercado ya estaba controlado hasta un grado deseable por la corporación.

Estas corporaciones bajo una administración rígida y burocrática se hicieron gordos, flojos y aburridos, trataban al consumidor como si fueran algún tipo de vaca tonta a la que ordeñaban a su voluntad.

Sin embargo, la competencia internacional en los negocios ha cambiado radicalmente a partir de los años 70 y ha surgido el nuevo poder del consumidor, es decir la nueva conciencia de la 3ra. Ola, en la que la gente, en lugar de una acción pre-programada, se convierte en cadenas y organismos interactivos y sinérgicos.

La gente está más dirigida hacia adentro, enfocándose en la autorealización, aceptación interna y experiencia en lugar de sobreposiciones, seguridad, amigos de la compañía y nivel jerárquico.

Las corporaciones que no son capaces de hacer la transformación y transición necesaria entran en un proceso de envejecimiento por su apego al antiguo paradigma que ha devenido en anacrónico.

Por lo que se impone, el cambio de enfoque, es decir, el cambio del modelo de administración por fórmula, por un modelo de administración orgánica sistémica, que convierta a las empresas en or-

ganizaciones inteligentes, que pone énfasis en la viabilidad social y corporativa a un mayor plazo, es decir, servir a las necesidades a largo plazo de la corporación, de los clientes, los participantes de la empresa y de la sociedad.

Este cambio de enfoque se denomina Metanoia, que depende del aprendizaje continuo de los miembros de la empresa, de la creatividad de los equipos de aprendizaje, sólo así podrán competir con éxito en la economía globalizada.

II. PARADIGMA SISTÉMICO DE LA ADMINISTRACIÓN

1. Weltanschauung del Sistemismo

Supuestos Ontológicos y Antropológicos

M. Bunge, filósofo del sistemismo científico postula una ontología realista, determinista y evolucionista.

El realismo es la doctrina según la cual el sujeto no crea el mundo sino lo estudia o altera. Sólo admite la existencia de entes materiales y niega la existencia independiente del espíritu y de las ideas.

Por oposición a los subjetivistas, la tesis realista afirma que el mundo es cognoscible y de que es posible y deseable formular verdades objetivas y universales aunque parciales.

Es determinista por sostener la tesis de que los sucesos o procesos no surgen de la nada sino que son efectos de determinadas causas. Pero no un causalismo fuerte por que admite el azar y la finalidad junto a la causalidad.

Es evolucionista porque explica la formación de los sistemas concretos por selección de su entorno y racionalista por su confianza en la razón.

2. El Enfoque Sistémico de M. Bunge en las Ciencias Sociales

El modelo mínimo de un sistema social (S) cualquiera:

$M(s) = \langle C(s), E(s), S(s) \rangle$ donde:

$C(s)$ = Colección de componentes de s (personas y artefactos)

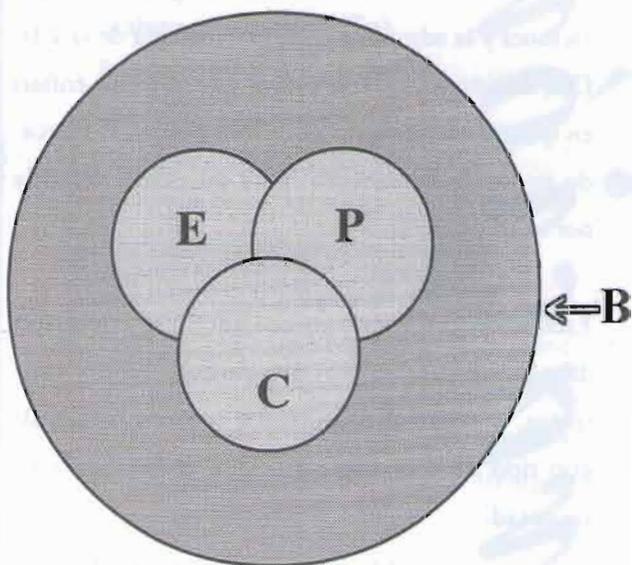
$E(s)$ = Entorno ambiente inmediato de s

$S(s)$ = Estructura de s. Colección de relaciones (vinculantes y no vinculantes) entre los componentes de E(s)

Todo grupo humano estructurado desde la familia hasta el sistema social, debiera concebirse como un sistema compuesto por seres humanos (y quizás también sus artefactos), inmerso en un medio que es una parte natural y en parte artificial, y cuyos componentes están unidos por lazos de diversas clases: biológicos (en particular psicológicos), económicos, culturales y políticos. (algunos de estos lazos son cooperativos y otros son competitivos).

La hipótesis básica de sociología sistémica que propone M. Bunge, conceptualiza la Sociedad Humana como un sistema social compuesto por cuatro subsistemas que se interconectan: subsistema Biológico (B), subsistema Económico (E), subsistema Político (P) y subsistema Cultural (C) que se representa en el modelo BEPC.

GRÁFICO Nº 1



- Sistema biológico caracterizado por relaciones de parentesco
- Sistema económico centrado en el trabajo y el intercambio
- Sistema político caracterizado por relaciones de administración y poder
- Sistema cultural unido por actividades y relaciones tales como la creación y el intercambio de información.

Los componentes últimos de la Sociedad Humana son organismos con funciones mentales, necesidades y deseos.

Pero la Sociedad misma es un ente supra-orgánico y supra-psicológico: no está viva ni siente, percibe, escoge o planea. Más aún, la Sociedad posee pro-

propiedades emergentes, (sistémicas o distributivas) ajenas a la biología y a la psicología, tales como la división del trabajo, la distribución de la riqueza, el tipo de régimen político y el nivel de desarrollo cultural, en particular técnico.

El hecho de que los sistemas sociales tengan propiedades emergentes no implica, como la sostiene los idealistas neokantianos y hermeneúticos, que las sociedades sean entes espirituales, por tanto objetos de estudio de la llamada "ciencia del espíritu".

M. Bunge enfatiza: las sociedades y subsistemas son sistemas concretos o materiales (aunque no físicos), por estar compuestos de entes materiales; pero están caracterizadas por propiedades y regularidades sociales.

Pero, desde luego, estas propiedades y pautas tienen su fuente en propiedades y pautas individuales. Por ejemplo, la plasticidad social tiene su raíz en la plasticidad conductual, la que a su vez deriva de la plasticidad neuronal.

Con todo, aunque las acciones colectivas están compuestas de acciones individuales, y éstos tienen diferentes sistemas, están condicionadas por el entorno natural y social.

El punto de vista sistémico no postula la reducción de los sistemas sociales a agregados de individuos ni la inversa de las creencias, actitudes y acciones individuales a propiedades o procesos sistémicos, más bien, trata de mostrar como los individuos se com-

binan (en particular compiten y cooperan) entre sí y como, a su vez, el comportamiento individual está influido (inhibido o estimulado) por el entorno del individuo.

III. LA LÓGICA DE LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES SEGÚN PETER SENGE (1)

I. Estructura Lógica de la Teoría Sistémica de la Administración

1. Son deseables como fines de las organizaciones inteligentes:

P1: Potenciar la capacidad de aprendizaje de los integrantes de la empresa a una velocidad mayor que la de los competidores.

P2: Convertir a las organizaciones en sistemas interactivos donde la gente expanda continuamente su aptitud creativa que haga posible la innovación tecnológica y la adaptación continua de la empresa a las exigencias de los mercados globales de una economía competitiva.

P3: Interpretar las demandas subjetivas de los clientes y la complejidad de la dinámica del mundo de los negocios.

P4: Construir una visión compartida del futuro por parte de los miembros de la organización: propietarios, ejecutivos, trabajadores, clientes y proveedores en torno a metas, valores y misiones comunes.

2. En las condiciones de desarrollo de la economía de mercado en base a mercados globales, el conocimiento y aplicación de las cinco disciplinas:

- a. Dominio personal
- b. Modelos mentales
- c. Construcción de una visión compartida
- d. Aprendizaje en equipo
- e. Pensamiento sistémico

Son las formas para alcanzar los fines propuestos en el punto anterior 1.

GRÁFICO Nº 2



MODELO DE LAS 5 DISCIPLINAS

3. Por consiguiente; aplíquese los principios o reglas de las organizaciones inteligentes:

3.1 Para lograr el objetivo de las organización O1 en el dominio personal:

Afirmar la autoestima y realización personal

Debe hacerse:

- R1: clarificación de la visión personal
- R2: fortalecimiento de la fe del individuo en sí mismo (talentos, habilidades, actitudes)
- R3: practicar la autocrítica para evaluar aciertos y errores

3.2 Para lograr el objetivo de los modelos mentales de la organización:

Desarrollar la metanoía (cambio de enfoque, desplazamiento mental, tránsito de una perspectiva a otra).

Debe hacerse:

- R1: No imponer a los demás un modelo mental predilecto. Los modelos mentales deben conducir a decisiones autónomas para funcionar mejor
- R2: Las decisiones autónomas redundan en convicciones más profundas y una implementación más efectiva
- R3: La eficacia de un líder se relaciona con la continua mejora de sus modelos mentales
- R4: La gente domina nuevas reglas que reflejan nuevos valores de acción y nuevos supuestos operativo

2. La Filosofía y la Administración según M.Bunge (2)

M. Bunge sostiene la tesis de que: una de las sociotécnicas más interesantes y útiles es la llamada Ciencia de la Administración.

El puntero de esta técnica es la investigación operativa, que construye y pone a prueba modelos matemáticos a fin de controlar y perfeccionar organizaciones de diversos tipos.

Esta técnica utiliza conocimientos matemáticos, psicológicos, sociológicos y económicos.

Pero, al igual que otras técnicas, la ingeniería de la administración no se limita a utilizar conocimientos, sino que provee nuevos conocimientos, tales como diseños de organizaciones, planes estratégicos, presupuestos y pronósticos.

Al igual que las demás técnicas, la ciencia de la administración supone tácitamente que sus objetos de estudio, a saber las organizaciones formales, existen o pueden existir realmente, satisfacen leyes o normas y pueden ser conocidos.

También presupone que es posible planear y predecir la acción humana, al menos dentro de ciertos límites, y que la planeación puede ser más eficaz que la improvisación.

Ahora bien, la noción de plan pertenece a la teoría de la acción, la que, debido a su generalidad, pertenece tanto a la sociología como a la filosofía.

Esto no es todo. La tesis tácita de la ciencia de la administración, a saber, que el método científico es aplicable al estudio y al diseño de la acción humana, es una tesis filosófica contraria a la escuela llamada "humanista", según la cual todo lo humano escapa a la ciencia.

En resolución, la Ciencia de la Administración no puede eludir a la filosofía.

CITAS

1. TAYLOR Frederick
Principios de la Administración Científica
Lima, Editorial Universitas S.A. 1990 pág. 39
2. FAYOL Henry
Administración General e Industrial
Lima, Editorial Universitas S.A. 1990 pág. 120
3. MOSTERIN Jesús
Filosofía de la Cultura
Madrid, Alianza Edit. S.A. 1993 pág. 25
4. KUHN Thomas
La Estructura de las Revoluciones Científicas
México, Fondo de Cultura Económica. 1985 pág. 13
5. DRUCKER Peter
La Sociedad Post-Capitalista
Buenos Aires, Edit. Sudamericana. 1993 pág. 37
1. SENGE Peter
La Quinta Disciplina
Como Impulsar el aprendizaje en la Organización Inteligente
Buenos Aires. Ediciones J. Gránica S.A. 1992
2. BUNGE MARIO
Sistemas Sociales y Filosofía pag. 118
Edit. Sudamericana
Buenos Aires 1995

SUMARIO

- I. NATURALEZA EPISTÉMICA DE LAS TEORÍAS DE LA ADMINISTRACIÓN Y DE LAS CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
 1. Teoría científica: lógica de su verificación
 2. Concepto de Administración según F.Taylor y H.Fayol
 3. Las Teorías de la Administración son teorías praxiológicas
 4. Estructura lógica de las Teorías de la Administración
 5. El empleo del concepto de Paradigma en la Administración. El paradigma mecanicista de administración según Taylor
 6. Cambio Paradigmático y Metanoia
- II. PARADIGMA SISTEMICO DE LA ADMINISTRACIÓN
 1. Weltanschauung del Sistemismo. Supuestos ontológicos y antropológicos
 2. El Enfoque Sistemico de M.Bunge en las Ciencias Sociales
- III. LA LÓGICA DE LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES SEGÚN PETER SENGE
 1. Estructura Lógica de la Teoría Sistemica de la Administración
 2. La Filosofía y la Administración según M. Bunge