

# DIVERGENCIA ENTRE LA ADMINISTRACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA CRÍTICA REFLEXIVA

Rosa D. Riera<sup>1</sup>

rosarieradoctorado@gmail.com

## RESUMEN

Desde una perspectiva crítica reflexiva se busca construir los elementos convergentes y divergentes entre los conceptos de la administración y la organización a través de definiciones, teorías y otros que hagan predicciones exitosas, verificables y contrastables empíricamente que permitan desdibujar las limitaciones de cada una de las conceptualizaciones que acceda a construir teorías, modelos constructos entre la administración y la organización visto desde las acciones discursivas filosóficas de cada uno.

**Palabras clave.** Administración, organización divergencias, convergencias, constructos o modelos, perspectiva normativa.

## Divergence Between the Administration and the Organization From a Critical Reflective Perspective

## ABSTRACT

From a reflective critical perspective, it is sought to build the convergent and divergent elements between the concepts of the administration and the organization through definitions, theories and others that make successful, verifiable and empirically verifiable predictions that allow blurring the limitations of each of the conceptualizations. What agrees to build theories, constructive models

1 Magíster en Gerencia Pública. Administradora. En la actualidad estudios el Doctorado en Estudios de la Organización UNESR.

between the administration and the organization seen from the philosophical discursive actions of each one.

**Key words.** Administration, organization divergences, convergences, constructs or models, normative perspective.

## Introducción

El presente ensayo tiene como objeto conocer la existencia de los elementos convergentes y divergentes entre los conceptos de la administración y la organización, para lo cual se realizó un recorrido de las definiciones y características de los mismos desde una perspectiva crítica reflexiva.

Sin embargo, al momento de realizar el análisis se puede observar cada noción tiene un proceso distinto para cumplir la administración constituye un eje vertical al interior de la empresa, es decir, se ocupa del ambiente interno y alude a lo funcional, la organización son los mecanismos de coordinación del trabajo que dominan el mundo moderno. Asimismo, una visión entre la disimilitud entre la administración y los estudios organizacionales, para lo que Naimes hace alusión la figura del Jano dios romano ambivalente de dos caras el dios de transición de una cara mira el pasado (la administración) y la otra a lo venir el futuro (los estudios organizacionales), traspasando ambas el umbral para convertirse en algo nuevo, estamos ante una transición del siglo XXI hay que pensar de manera distinta y el pensamiento latinoamericano aporte algo nuevo al mundo como aporte al pensamiento universal.

Además, las diferencias de intención cognoscitiva entre la administración y las demás aproximaciones organizacionales y sus mutuos traslapos, en lo que se puede inferir que la administración está en búsqueda del desarrollo de conocimientos teóricos y la teoría de la organización es el conocimiento teórico o práctico perseguido por la administración y los conocimientos apuntan es hacia el conocimiento científico sobre los aspectos particulares de la organización.

Por otra parte, analizando los estudios organizacionales en América Latina que es lo que se está haciendo en cuanto a ello hay que verificar dos referentes empíricos, señalando Ibarra el poco interés que han despertado los estudios organizacionales en América Latina tiene que ver con la ausencia de los referentes históricos específicos que impidieron otorgar sentido al término de organización, enfocando al menos dos efectos permitió la sustitución del término y utilizar un concepto suficientemente general y abstracto que eliminaron las diferencias sustantivas.

Además, el estudio realizado por Szlechter, D. teorías de la organización, un enfoque crítico, histórico y situado devela que es un desarrollo académico foráneo, porque surge en Europa en siglo pasado con pensamiento organizacional dominante de occidente, así como también manifiesta el pensamiento positivista de la teoría de la administración, mientras da una mirada abierta hacia los estudios organizacionales por prestar más atención al proceso de organizar,

Asimismo, se busca decolonial los estudios organizacionales en América Latina emanciparlo de la realidad social organizacional eurocéntrica, a una mirada reflexiva que desnaturalice el sentido común ortodoxo que parte de las preocupaciones que aquejan a los que, a la sazón, detentan el poder en las organizaciones. En otro aspecto, Ibarra Colado hace una reflexión sobre la gubernamentalidad y organización: una lectura de la triple problematización del sujeto de Michel Foucault, y lo considera muy relevante puesto el campo de los estudios organizacionales por cuanto ha permitido considerar a las organizaciones como espacios de gobierno donde convergen saberes y prácticas que ordenan y diferencian a individuos y poblaciones resaltando efectos varios.

Como punto final las diferencias entre administración y organización como lo señala Henri Fayol que la palabra organización para Fayol va a tener dos significados: organización como entidad social y organización como función administrativa. En otro aspecto la administración y la organización configuran un diálogo de mutua implicancia, ya que bien se podría afirmar que no existe una organización que no sea susceptible de ser administrada.

El hombre creyente llegará a su objetivo por el camino de la fe.  
El hombre económico llegará a su objetivo  
por el camino más corto.  
El hombre administrativo llegará a su objetivo  
por el camino posible.

*Autor anónimo*

Para iniciar el presente ensayo crítico debemos centrarnos en cuales son los elementos convergentes y divergentes entre la administración y la organización, para ello vamos a realizar un recorrido por cada uno de los conceptos, a los fines de desdibujar la tesis de las de estas características entre los mismos.

### **¿Pero verdaderamente existen diferencias y similitudes entre la administración y la organización desde una perspectiva crítica reflexiva?**

Cuando los seres humanos empezaron la carrera por la sobrevivencia, descubrieron los recursos que tenían a su alrededor y con ello nacieron grandes procesos sociales que permitían dinamizar la relación hombre naturaleza y conocimiento. Con esos procesos se originaron también los primeros atisbos de la administración, posteriormente la organización. Los seres humanos debían administrar sus recursos alimentarios, básicamente, para asegurar su permanencia en el mundo.

De esta manera, desarrollaron técnicas y estrategias que les permitían distribuir su riqueza entre todos los componentes de los grupos humanos. Quienes asumieron el papel dirigente podrían considerarse los primeros administradores en relación con su sentido de sobrevivencia<sup>2</sup>.

De esta manera, desarrollaron técnicas y estrategias que les permitían distribuir su riqueza entre todos los componentes de los grupos humanos. Quienes asumieron el papel dirigente podrían considerarse los primeros administradores en relación con su sentido de sobrevivencia<sup>3</sup>.

---

2 Parra Grace, facsoagg2007.blogspot.com

3 Parra Grace, facsoagg2007.blogspot.com

En consecuencia, de ello, la administración y la organización como se las concibe actualmente, se constituyen con el advenimiento del capitalismo. A partir de la revolución industrial y la creación masiva de empresas. La propiedad privada sobre los medios de producción es el principal hito que genera ampliar el campo del conocimiento en estas áreas. Y así, nace un nuevo orden profesional y epistémico con base en la empresa<sup>4</sup>. Ahora bien, recurriendo al contenido idiomático del término, se encuentra en el Diccionario Etimológico General de la Lengua Castellana el término Administración se deriva del término "administrar" del Latín *ad: a, ministrare:* servir. A partir del siglo XIII adquiere la connotación de cuidar, regir. En el diccionario de la Lengua Española, por su parte, se señala que la "administración" es la acción de administrar como: cuidar, regir y gobernar.

Como puede observarse las acepciones encontradas resultan de ser del carácter tan genérico que se hace necesario recurrir a otras alternativas usadas por Hessen desde la perspectiva del contexto histórico, y de forma específica se debe anunciar en primera instancia que el término administración goza de preferencia desde principio de la primera década del siglo XX, el concepto de administración ha sido utilizado con varias acepciones, tanto para hacer referencia al conjunto de conocimientos sobre de una empresa, como para aludir una profesión específica, hacer una mención de la actividad gerencial y hasta nominar programas académicos ofrecidos.

Dicho término de administración en se afincó en los medios académicos y empresariales desde la adopción del Taylorismo como materia de estudio, la aparición del libro Administración Industrial General de Fayol y su rápida acogida reforzó el uso de dicho término, en virtud de que el vocablo *administration* se tradujo por el castellano administración. Asimismo, la existencia de una segunda connotación como un proceso de funciones: planeación, organización, dirección, coordinación y control las cuales se interviene la empresa y en general las organizaciones para conducirlas al lograr sus objetivos en el proceso administrativo. Sin embargo, una tercera connotación del término se hace referencia a la profesión administrador o *manager* en el cual Dávila y la gran influencia de

<sup>4</sup> Ibid. p. 1

Mc Gregor quien existía en 1950 que el término *management* debía reservarse para referirse a una profesión y no una ciencia, ya que su formación como psicólogo le hacía ver lo más importante era el acto administrativo como comportamiento y no como aplicación de conocimientos.

Por otra parte, Simón afirma que la administración es el arte de conseguir que se hagan las cosas y define aquello que constituye la preocupación central de la teoría administrativa como: el límite entre los aspectos racionales no racionales del comportamiento social humano. En la Latinoamérica el término administración heredada de Kliksberg el cual contempla la administración como una doble dimensión: por una parte, como conocimientos administrativos, que deben ser orientados de un vocabulario científico y una categoría de estudios, siguiendo las etapas de la indagación científica, y por otra parte como una tecnología aplicable a la empresa, esta última presenta en la actualidad diversas limitaciones por el carácter incipiente de las elaboraciones científicas.

Para Kliksberg, la administración tiene un ámbito que no está constituido por un tipo particular de la empresa, la administración trata en general de organizaciones y puede postularse como hipótesis de las organizaciones en relación con la administración, el planteamiento del autor implica una dimensión práctica, que denomina tecnológica o conjunto de conocimientos en materia de procedimientos de operación aplicables a la obtención de mayor eficacia de las distintas tareas de la organización.

En otro aspecto Johansen la administración es una actividad del administrador, la función del administrador es justamente, dirigir la organización y conducirla hacia el logro de los objetivos eficaz y eficiente de acuerdo con los recursos materiales y humanos y la información que posee, además el autor hace una importante diferencia importante que cuando se habla de la teoría administrativa (la conducta del administrador) no se habla de la teoría de la organización (conducta del organismo social). De este modo podemos inferir que la administración puede ser entendida como la disciplina que se encarga del manejo científico de los recursos materiales, económicos y de tiempo, así como la dirección del trabajo humano, enfocado a la satisfacción de un interés.

Asimismo, Manrique<sup>5</sup> hace una cita de Henry Fayol, uno de los principales contribuyentes al enfoque clásico de la administración, se refería a la gestión en su obra Administración industrial y general, publicada en 1916 como:

Un proceso articulado por cinco acciones o elementos administrativos: planeación, organización, dirección, coordinación y control. Estos elementos, tanto en su estructuración como en su funcionamiento, deben cumplir los principios administrativos que aseguran la buena forma y funcionamiento del cuerpo social, como lo son la división del trabajo, la autoridad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación de los intereses particulares al interés general, la remuneración, la centralización, la jerarquía, el orden, la equidad, la estabilidad personal, la iniciativa y la unión personal.

En este sentido, estas actividades hacen referencia a un enfoque directo y simplificado y el desarrollo básico de las funciones de la administración y a un planteamiento teórico desde los criterios técnicos haciendo énfasis a la estructura y las funciones de la organización.

En otro orden de ideas el término organización al concurrir al término idiomático su definición etimológica parece más fructífera que el caso del término de administración según el Diccionario Etimológico General de la Lengua Castellana el término organización se deriva del término *órganon* instrumento, herramienta y recurriendo a una aproximación del contexto histórico y comparación entre términos con apoyo de Hayek en el idioma inglés el uso de término de organización parece haberse generalizado como un vocablo técnico para designar una ordenación sistemática orientada al logro de determinado fin, para este autor el término organización es relativamente moderno ha sido contrapuesto a organismo y su uso parece haberse extendido durante la revolución francesa.

En la concepción Hayek el concepto de organización, en este sentido, la lógica consecuencia del descubrimiento de la capacidad intelectiva del ser humano y en especial del enfoque promulgado por el racionalismo constructivista y no cabe ciertamente negar

<sup>5</sup> Ibid. p. 133

que constituye el más inteligente y eficaz medio de conseguir determinados, conocidos y previsibles resultados. Para Barnard propone el concepto universalidad de las organizaciones, a partir del criterio de que los distintos tipos de organización tienen problemáticas de fondos similares, pero lamentaba en aquel entonces: nada de lo que se conozca trata de la organización en el sentido que cree que corresponda a su experiencia o a la compresión implícita en la conducción de los reconocidos como expertos en la práctica de la gestión.

Pero una interesante aproximación del término organización puede encontrarse en Johansen según este autor dicho término tiene dos acepciones concretas dentro del vocabulario administrativo. Uno como verbo y otro como sustantivo. Como sustantivo se refiere a la entidad sujeto de la administración desde esta perspectiva la organización como sustantivo, existe la teoría de la organización que pretende explicar el fenómeno de la estructura social y trata de describir y predecir la conducta de la organización. El término organización puede ser utilizado con amplitud que dichas aproximaciones permiten entender el vocablo abarca las organizaciones productivas, de servicios, públicas, privadas, grandes, medianas, pequeñas, ánimo o sin ánimo de lucro en general cualquier orden social creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales.

En conclusión, el término de organización ante una posible acotación semántica se reserva para el contexto de discusión epistemológica y académica que abarcaría todo tipo de orden sociotécnicos creados con un propósito determinado y por eso resultaría más apropiado en una argumentación general. En tal sentido, para Daft (2015) las organizaciones son difíciles observar considera que se les pueden ver desde un edificio, un puesto de trabajo y quizás un empleado, y la define de la manera siguiente:

Las organizaciones, que pueden ser tan diversas como un banco, una granja corporativa, un organismo gubernamental y Xerox Corporation, tienen características en común. La definición utilizada en este libro para describir las organizaciones es la siguiente: las organizaciones son 1) entidades sociales que 2) están dirigidas a las metas, 3) están diseñadas como sistemas de actividades es-

tructuradas y coordinadas en forma deliberada y 4) están vinculadas al entorno.

Sin embargo, para Daft a pesar de definir de esta manera la organización deja entrever que el elemento clave de una organización no es una construcción ni un conjunto de políticas y procedimientos; las organizaciones están constituidas por las personas y las relaciones entre ellas, esa interacción tan necesaria para alcanzar las metas de una organización.

Asimismo, la definición de gerencia por Batten (1968 p. 42) American Management Association la define como:

Conducir los recursos humanos y físicos hacia unidades de organización dinámica, para lograr objetivos a satisfacción de aquellos quienes se sirva, con alto grado de moral y sentido de realización por parte de aquellos que rinden el servicio.

Asimismo, Manrique (Batten, 1968, p. 133), en la misma revista hace una cita de Henry Fayol, uno de los principales contribuyentes al enfoque clásico de la administración, se refería a la gestión en su obra Administración industrial y general, publicada en el año 1916 como:

Un proceso articulado por cinco acciones o elementos administrativos: planeación, organización, dirección, coordinación y control. Estos elementos, tanto en su estructuración como en su funcionamiento, deben cumplir los principios administrativos que aseguran la buena forma y funcionamiento del cuerpo social, como lo son la división del trabajo, la autoridad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación de los intereses particulares al interés general, la remuneración, la centralización, la jerarquía, el orden, la equidad, la estabilidad personal, la iniciativa y la unión personal.

En este sentido, estas actividades hacen referencia a un enfoque directo y simplificado y el desarrollo básico de las funciones de la administración y a un planteamiento teórico desde los criterios técnicos haciendo énfasis a la estructura y las funciones de la organización.

Pero existen muchas definiciones de organización autores como Mooney (1947) la conceptualiza como todo un cuerpo al indicar:

"... el término "organización" se refiere a algo más que a la estructura del edificio. Se refiere a todo el cuerpo, con todas sus funciones correlativas. Se refiere a todo el cuerpo, con todas sus funciones correlativas. Se refiere a las funciones que van apareciendo en acción; al pulso y a los latidos mismos del corazón; a la circulación y a la respiración; al movimiento vital, por así decirlo, de la unidad organizada. Se refiere a la coordinación de todos estos factores en cuanto colaboran para el fin común".

Asimismo, como Díaz de Quijano (1993):

Formaciones sociales complejas y plurales, compuesta por individuos y grupos sociales, con límites relativamente fijos e identificables, que construyen un sistema de roles, coordinado mediante un sistema de roles, coordinado mediante un sistema de autoridad y de comunicación y articulado por un sistema de significados compartidos en orden a la integración del sistema y consecución de objetivos y fines.

Es una definición totalmente mecanicista burocrática que hace énfasis en las reglas e intenta imitar el funcionamiento estandarizado de una máquina.

Además, Gabriel Szlaifsztein (2000), define la organización como un: "(Un patrón de relaciones mediante las cuales un grupo de personas busca metas comunes que son resultados de un proceso de toma de decisiones llamado planeación"

Por otra parte, Chourio (2013) Interacción y retroacción ecosistémica performativa en un entramado imaginario colectivo y complejo, que genera identidad, significación, representación y consenso como ocasionalidad periodomorfa. Podemos observar una definición no mecanicista ajustada a las dimensiones de una organización en beneficio de los grupos que la conforman.

Como consecuencia de este análisis podemos construir un concepto de organización propia destacando las dimensiones epistémica, ontológica, axiológica, teleológica y praxiológica.

Son creaciones sociales donde se expresan su accionar, creencias y opiniones bajo sus propias cosmovisiones las cuales van a estar regidos por sus prácticas discursivas de principios y valores éticos de carácter universal que va a regular la consecución de sus fines. (Riera R. 2021)

En este concepto se busca reducir el grado de formalidad que se tiene en la organización mecanicista, se busca hacer producir el saber en herramientas y en productos en la concepción de este saber y el elemento más importante son las personas y las relaciones entre ellas.

Para alejarnos del concepto tradicional de la organización pasamos a explicar las dimensiones, las cuales contribuyen al desarrollo de su conceptualización:

- **Dimensión Epistémica:** Es un acercamiento al modelo dialéctico, que considera el conocimiento como resultado de un diálogo entre el sujeto (sus intereses, valores, creencias, etc.) y el objeto de estudio. Asumimos que no existen, por consiguiente, conocimientos estrictamente objetivos. Aun no solo es conocimiento son sus cosmovisiones de creencias, filosóficos, políticos y otros, siendo esto un estado de justicia que tiene toda organización.
- **Dimensión Ontológica:** Es una dimensión que refiere al ser a la esencia del ser a su existencia dentro de la historia donde se construye y se destruye a los fines de existir por su comportamiento, es como existencia o causa de su existencia.
- **Dimensión Axiológica:** Esta dimensión está dirigido a lo estético como es la organización "Etos" en el carácter de la organización que se mueve en el mundo estético que va a conservando un carácter.
- **Dimensión Teleológica:** Busca el fin de la organización en la cual se puede observar los propósitos, objetivos puede ser traducido como razón de algo en función de su fin, o la explicación que se sirve de propósitos o fines.
- **Dimensión Praxiológica:** Se refiere a como accionar de la organización para motorizar sus operaciones para perseguir sus fines, ya que cada organización tiene su actuar distinto, coexisten prácticas explícitas e implícitas de la organización.

En consecuencia, alcanzamos a construir una gráfica en la cual se evidencia las divergencias existentes entre la organización, gerencia, gestión y administración:

### **Diferencia entre administración y organización**

<b>Administración</b>	<b>Organización</b>
Es utilizar los recursos disponibles para planificar acciones	Ordenar lo planificado antes de ponerlo en marcha
Tiene como objetivo organizar y dirigir los recursos de una organización con el fin de lograr un funcionamiento eficiente de la misma.	Son tipos distintivos de estructuras sociales, pues funcionan como instrumentos con fines especiales orientados a la consecución de objetivos específicos.
Es la encargada de formular políticas	Inclinación por la formalización
Es una serie de acciones de alto nivel	Funcionan como sistemas racionales, naturales y abiertos
Es el núcleo desde donde se crea todos los estándares para actuar y ejecutar dentro de una organización	Está deliberadamente planeada.
Se encarga de hacer la mejor utilización posible de los recursos de una organización	Se centra en objetivos concretos.
Tiene un papel definitivo dentro de una organización	Está constituida a través de una estructura organizacional.

**Fuente: Desde ing. Chirinos A. (S.F.). Gestión y administración. Disponible en: <https://www.diferencias.cc/gestion-administracion/>**

Y también, Henry Fayol expone divergencias entre administración y organización observemos:

### **Diferencia entre administración y organización según Henri Fayol**

<b>Administración</b>	<b>Organización</b>
Es un todo es un conjunto de procesos del cual la organización es una parte estática y limitada y se refiere a la estructura y la forma.	La organización es una agrupación deliberada de personas para el logro de objetivos específicos
La administración constituye una actividad importante en una sociedad pluralista que se basa en esfuerzo del hombre a través de las organizaciones	Para Fayol la organización solo se refiere al establecimiento de la estructura y la forma estática y limitada, eso se diferencia de la administración la cual es el todo.
La tarea básica de la administración es hacer las cosas a través de las personas con los mejores resultados.	El concepto de organización implica actividades estructurales e integradas, es decir, gente que trabaja junto a relaciones de interdependencia
Según algunos autores: Henry Fayol: "Administración es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar". Robbins, Stephen y Coulter, Mary: Proceso de coordinar e integrar actividades de trabajo para que se lleven a cabo eficiente y eficazmente con otras personas y por medio de ellas.	Según Henry Fayol, citado por Hall (1981), define a la organización como: organizar un negocio es dotarlo con todo lo necesario para su funcionamiento: materias primas, herramientas, capital y personal.

**Fuente: Fayol, Henri Administración industrial y general, Encyclopédia hispánica: micropedia. Barcelona: Barsa Planeta, 2001.**

A lo que se puede describir con esta diferenciación que la palabra organización para Fayol va a tener dos significados: organización como entidad social y organización como función administrativa.

En otro aspecto, en la investigación ejecutada Carmen Alejandra Ocampo-Salazar, Mariano Gentiliny Diego René Gonzales-Miranda<sup>6</sup>, presentan diferentes conversaciones sobre administración y organizaciones que se han publicado en diez de las principales revistas latinoamericanas en el periodo 2000-2014, mostrando resultados de la investigación que invitan a reflexionar acerca de los fundamentos de la administración y las implicaciones de sus intervenciones en las organizaciones, para ellos realizaremos un análisis de los mismos:

- En el estudio de las organizaciones, el concepto de conversaciones se ha utilizado en un sentido de metáfora, para referenciar la manera en que se construye el campo de estudio, a partir de conversaciones entre investigadores sujetos a paradigmas, métodos y supuestos que se derivan de otras conversaciones (Clegg y Hardy, 1996).
- Se reconocen diversas transformaciones empresariales y organizacionales en el ámbito latinoamericano desde la década de 1990, dado el incremento de diálogos sobre los retos en las escuelas de administración (Malaver, 1999), abocadas a enfrentar un entorno global y digital que exigió cambios para la formación académica y gerencial.
- Nuevas corrientes de estudio como los Critical Management Studies (CMS) y los Estudios Organizacionales (EO), propiciaron un aumento de críticas y desafíos frente a una educación mercantilizada, métodos de enseñanza obsoletos, visiones reducidas de la gestión, instrumentalización del conocimiento y ausencia de una pedagogía de pensamiento crítico y analítico (Paes y Rodrigues, 2006).
- Se reconocieron otras voces en el ámbito de la administración y las organizaciones en la década del 2000, caracterizadas por una profunda reflexión dado los fuertes escándalos

---

<sup>6</sup> Carmen Alejandra Ocampo-Salazar, Mariano Gentiliny Diego René Gonzales-Miranda, Cuad. admon.ser.organ. Bogotá (Colombia), 29 (52): 13-51, enero-junio de 2016

que enfrentó el mundo de los negocios, entre ellos: Enron, Parmalat y WorldCom.

- Las críticas se han extendido también a la investigación en administración por la falta de rigor para generar conocimiento relevante y original. En particular en Latinoamérica se identifican desafíos para la investigación en administración, debido a la orientación práctica del campo (Calderón y Casanova, 2005).
- En consecuencia, se identificó que la literatura relacionada con el estudio de la administración y las organizaciones en Latinoamérica evidencia dos tendencias teóricas: una de carácter más funcional y prescriptiva y otra con una mirada comprensiva y crítica.
- Se pudo reconocer que en la Teoría Administrativa (TA) y la Teoría Organizacional (TO) se concentraron aquellos trabajos que tienen relación con una perspectiva funcional, mientras que otros artículos coincidían con una postura crítica relacionados con los Estudios Organizacionales (EO) e Investigación y Educación en administración y organizaciones (I&E).

En el desarrollo de este ensayo crítico los autores<sup>7</sup> buscaron realizar las siguientes interrogantes:

**¿cuál es el eje conceptual predominante en las conversaciones objeto de análisis?, ¿qué temáticas están estudiando los investigadores en administración y organizaciones por eje conceptual?, ¿cuáles son los autores que más publican y qué redes de estudio se identifican en los textos analizados?, ¿cuáles reflexiones se han generado en la educación y la investigación de la administración y las organizaciones?**

En las respuestas se reconoce la preeminencia que tiene la mirada funcional y pragmática en el estudio administrativo y organizacional en Latinoamérica:

**La importancia de publicar en coautoría y las redes de colaboración que se han construido entre autores e instituciones; asimismo, se identifican las principales temáticas en cada eje conceptual y las reflexiones investigativas y educativas.**

---

<sup>7</sup> Ibid. p. 16

En ese orden de ideas no es menester exponer para los investigadores<sup>8</sup> las diversas corrientes actuales que se desprenden de cada uno de estos marcos, ni mencionar a los autores seminales que las representan, tan sólo, exponer sus principales características con miras a contextualizar la tipología adoptada. Para ello señalaremos en resumen breve sobre la teoría de la administración, teoría de la organización y estudios organizacionales.

Teoría Administrativa	<ul style="list-style-type: none"><li>• La administración surgió primero, a partir de una serie de situaciones empíricas, según Jurado (2015), sin discurso propio. Por ello, dada esta naturaleza, la administración significa un saber administrativo, no una práctica en sí, pero es un saber administrativo en la práctica organizacional (De Mattos, 2009). Con el tiempo y la sistematización de los trabajos de algunos autores clásicos, como Taylor y Fayol, se originó una práctica discursiva, lo que se puede entender como un saber o teoría administrativa.</li><li>• Las prácticas administrativas, en su estatus ambivalente y aún controversial en el ámbito académico, tienen su fundamento en la razón, en tanto categoría filosófica que ha oscilado entre dos lógicas: una de tipo objetivo, en la que el observador es un ente externo, y otra, de tipo subjetivo, que se sirve del interés particular de la técnica con un propósito instrumental-utilitario (Marín, 2007). En la última se entiende a la administración como un saber orientado a la práctica.</li><li>• Dicha racionalidad ha acompañado las propuestas de los pensadores y promotores más representativos de la TA, como lo fueron Taylor (1961) y Fayol (2003), quienes reconocieron en el ser humano su deseo de maximizar las ganancias, y su capacidad administrativa y profesional. La TA se inscribe así en una orientación de tipo prescriptivo, porque busca la aplicación de los conceptos y métodos para alcanzar productividad y eficacia, con una clara tendencia a universalizar sus resultados.</li><li>• Dicha aproximación está relacionada con las investigaciones en las organizaciones, al centrar su atención en las actividades administrativas y en las funciones, a la vez que estructura la base material para su estudio, al considerarlas un objeto productivo moderno centrado en la rentabilidad y en la producción.</li><li>• En la TA la conceptualización y la teoría parecerían ir unos pasos atrás de la práctica y la acción, lo que fomenta excesivo pragmatismo, y consecuente hostilidad a la actividad intelectual (Dávila, 2005). No obstante, se reconoce un avance en la conformación de un corpus de conocimiento que ha dado lugar al surgimiento de diversos temas como estrategia, liderazgo, mercadeo, finanzas, gestión humana, gestión de proyectos, entre otros.</li></ul>
-----------------------	---

- En la década de 1930 los trabajos de Mayo (1880-1949) darían inicio a una nueva corriente de estudio de la administración y las organizaciones denominada “ciencias del comportamiento organizacional”, donde se buscó dar herramientas instrumentales al administrador con el objetivo de crear y mantener un clima laboral propicio para poder influenciar a las personas, y generar mayor productividad y eficiencia (Aktouf, 1998). Esta aparente preocupación por lo humano marcó el inicio –entre 1925 y 1945– de la escuela de las relaciones humanas, a partir de la cual surgió la TO (Ibarra y Montaño, 1990).
- El desarrollo de la TO propició la inclusión de diversas áreas del saber, como la filosofía, la sociología, la antropología y la psicología, al estudio de las organizaciones (Ibarra, 2006). La TO se concibe, así como la conciencia teórica de la TA, debido a su continua búsqueda de sentido para enfrentar problemas de las organizaciones modernas, siempre ligadas a los mismos fines: productividad, eficiencia, eficacia y control (De la Rosa, 2012).
- La TA se gestó en un contexto apremiado por las inventivas y la tecnología, regido por una visión mecanicista que impedía ver el carácter humano de los trabajadores (Bendix, en Jurado, 2015). La TO, en cambio, propició la inclusión del obrero, la interacción humana y la informalidad como unidad de análisis (Mayo, 1972), al reconocer la organización industrial como un sistema sociotécnico. Sin embargo, el tema de la racionalización subjetiva vigente en la TA, hizo presencia en la TO. Esta racionalización tuvo una fuerte influencia en el desarrollo conceptual del análisis organizacional. Así, “la organización se convierte en una herramienta o instrumento para la autorización y realización de metas colectivas a través del diseño y la gestión de estructuras dirigidas por la administración y la manipulación del comportamiento organizacional” (Reed, 1996, p. 36).
- La TO se consolidó, a la vez que marcó una diferencia con la TA, a partir de los estudios de Woodward (1975), Pugh (1997), Burns y Stalker (1961) y Lawrence y Lorsch (1973), quienes dieron lugar en la década de 1960 al movimiento de la contingencia. Al estudiar el entorno la organización quedó como objeto de estudio en sí mismo y por primera vez se evidenciaron aspectos de singularidad espacial y temporal que contradicen la pretensión de un discurso único y general.
- En dicho eje conceptual se relacionan temas como la escuela de las relaciones humanas, la burocracia, la escuela de comportamiento, el movimiento de la contingencia, escuela de toma de decisiones, nuevas relaciones humanas y desarrollo organizacional, entre otros.

## Estudios Organizacionales

- El campo de los EO se puede considerar como un eje conceptual relativamente nuevo en América Latina. Algunos autores indican que su inicio se remonta a la década de 1970 con la constitución de EGOS (European Group for Organizational Studies) y de la revista *Organización Studies* (Clegg y Bailey, 2008). Otros ubican su origen en el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial (Augier, March y Ni Sullivan, 2005; Scott, 2004) o a partir del movimiento de la contingencia (Gonzales-Miranda, 2014).
- La transición de la TO a los EO estuvo mediada por un factor crítico-reflexivo que permitió proponer nuevos enfoques para la comprensión del campo organizacional, pero sin excluir a la TO, sino que, por el contrario, busca recuperar sus propuestas. Este fue un proyecto de origen europeo que fomenta el pensamiento crítico (Montaño, 2004) y surgió como una respuesta alternativa a la TO norteamericana (Shenhav, 2003), que consideró como objeto de estudio una organización lineal, estática y causal (Ibarra, 2006).
- En los EO se busca generar conocimiento propio y específico del contexto en el que se encuentran insertas nuestras organizaciones. “Es indispensable interpretar los problemas de organización de nuestras realidades locales” (Ibarra, 2006, p. 145) o recuperar de forma crítica la TO al pensar la realidad de Latinoamérica (Ibarra y Montaño, 1992). Por ello, el gran rompimiento paradigmático consistió en intentar entender las prácticas y productos teóricos en función de los contextos sociales y culturales de los actores involucrados (De Mattos, 2009), para buscar comprender –más que solucionar– los fenómenos sociales al interior de las organizaciones (Clegg y Dunkerley, 1977).
- En este eje conceptual se vinculan temas como poder, teoría crítica y posmodernismo, cultura en las organizaciones, nuevo institucionalismo, antropología de las organizaciones y aprendizaje, psicoanálisis organizacional, Critical Management Studies (CME), ecología de las organizaciones, teoría de la ambigüedad organizativa y conocimiento organizacional, entre otros.

**Fuente:** Carmen Alejandra Ocampo-Salazar, Mariano Gentilin, Diego René Gonzales-Miranda, Cuad. admon.ser.organ. Bogotá (Colombia), 29 (52): 13-51, enero-junio de 2016

La conclusión realizada por los investigadores<sup>9</sup> ha llegado a lo siguiente:

- La administración y la organización configuran un diálogo de mutua implicancia, ya que bien se podría afirmar que no existe una organización que no sea susceptible de ser administrada.
- Expresa la íntima relación que existe entre la administración y la organización, sino también, la necesidad de profundizar y comprender las limitaciones y alcances de cada una de ellas.
- Recalcar a su vez, que la TA, la TO y los EO se desarrollan paralelamente, y en ese sentido, no es que los EO expresen una evolución "mejorada" de la TA y de la TO, y mucho menos que muestren su caducidad.
- El estudio de las organizaciones tiene una connotación de no exclusión desde el punto de vista teórico-conceptual, más allá de que en Latinoamérica existe una fuerte inclinación hacia la TA.
- Es importante reflexionar sobre la presencia de otros marcos teóricos que tengan un enfoque más comprensivo y que hagan uso de los aportes de las ciencias sociales y humanas para analizar las realidades organizacionales latinoamericanas.
- Como se ya se evidenció, la región presenta una gran inclinación hacia una mirada funcional-pragmática estadounidense.
- En ese sentido, los EO representan una oportunidad para propiciar otro tipo de conversaciones caracterizadas por el abordaje de los problemas organizacionales desde una mirada crítica.
- Si bien este campo es conocido y desarrollado en países como México y Brasil, en el resto de Latinoamérica aún están en proceso de divulgación y reconocimiento.
- La realidad en el campo de la administración y las organizaciones es diversa y por lo mismo brinda espacios para pensar

---

<sup>9</sup> Ibid. p. 39

las prácticas administrativas en las organizaciones desde distintas ópticas y métodos.

- Esta heterogeneidad invita a reflexionar aún más sobre los fundamentos de la administración y las implicaciones de sus intervenciones en las organizaciones, y sobre las conversaciones que se han de propiciar a partir de los artículos para el avance del conocimiento.

Por lo tanto, entre organización y administración, no existen elementos convergentes solo elementos divergentes, por cuanto cada una tiene su propia naturaleza que consideramos que son unos eslabones que deben actuar en conjunto, pero cada uno bajo sus dimensiones de competencias para el desarrollo de sus actividades.

### **Bibliografía:**

- Batten, J.( 1968) Beyond Management by Objectives. *Revista MSU-BUSINESS TOPICS*, p. 42,. Edit. American Management Association.
- Chourio, J. (2013). La Última Frontera de la Gerencia. Aportes para la Construcción de una Teoría desde el Pensamiento Emergente. Compiladora Dilia Monasterio. Caracas.
- Colado, I. (2001) Foucault, gubernamentalidad y organización: una lectura de la triple problematización del sujeto. *ITAPALAPA 50* , enero-junio.
- Colado, I (2007) *Estudios organizacionales en america latina. Transitando del centro hacia las orillas*. Disponible en <https://www.semanticscholar.org/paper/Estudios-Organizacionales-en-Am%C3%A9rica-Latina-del-las-Colado/250d3655ac18a62104481de b2ff5772fda730cd7#paper-header>
- Daft, R. (2015). *Teoría y Diseño Organizacional*. México: Cengage Learning Editores. Pp. 5 4-7 9
- Díaz De Quijano De Arana, S.D. (1993): *La Psicología Social en las Organizaciones: Fundamentos*. Barcelona: PPU.

- Gonzales-Miranda, C.(2016). Conversaciones sobre administración y organizaciones en Latinoamérica. Un énfasis en el estado actual de La investigación y La educación. *Cuad. admon.ser.organ.* Bogotá (Colombia), 29 (52): 13-51, , p. 15, 2016.
- López, A. M. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. *Revista Pensamiento y gestión*, N° 40, p. 135.
- Martínez, A. P. (2015). *Los Estudios Organizacionales En América Latina: un diagnóstico con base en la difusión del campo de estudio en Colombia, Brasil y México*. Universidad Autonoma de Mexico, Mexico. Disponible en <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/17.08.pdf>
- Medina, C. (2010). Los Estudios Organizacionales entre la Unidad y la Fragmentación. *Cinta Moebio* 38: 91-109 [www.moebio.uchile.cl/38/medina.html](http://www.moebio.uchile.cl/38/medina.html), 2010.
- Mooney, J. D. (1947). *Principios de organización*, Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico
- Naime, A.(2011). A Las Puertas De Jano: De La Administración A Los Estudios Organizacionales. *Revista Electrónica Forum Doctoral*, N° 3, p. 73.
- Salgado, C. M. (2007) Que son los estudios organizacionales. *Revista Universidad EAFIT*, vol. 43, N°148, 2007.
- Szlechter, D. (2018)Teorías de la organización. Un enfoque crítico, histórico y situado. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Argentina:Ediciones UNGS
- Szlechter,D.,Solarte, L., Texeira, J, y Feregrino, J. (2020) Estudios Organizacionales en América Latina: Hacia una Agenda de Investigacion RAE-Revista de Administração de Empresas | FGV EAESP, mar-abr 2020.
- Szlaifsztein, G. (2000). *Hipótesis y Teorías de la Organización*. Disponible: <http://www.lafacu.com/apuntes/empresas/teo-organic/default.htm>.

Vergara, R.(2007). *Ensayo de la organización*. [Documento en Linea]. Disponible en [https://www.academia.edu/es/40300920/Organizaciones\\_Vergara](https://www.academia.edu/es/40300920/Organizaciones_Vergara)