

La Administración Y El Pensamiento Crítico Administration And Critical Thought

Magali Gioconda Calero Lara^a, María del Carmen Guzmán Macías^a,
Víctor Hugo Bayas Vaca^a

^aUniversidad Técnica Estatal de Quevedo, Facultad de Ciencias Empresariales

Resumen: La administración, como invención de la modernidad, surge en las postrimerías del siglo XIX como una manifestación de la razón instrumental al servicio del capitalismo industrial. Esta circunstancia permitió consolidar los primeros intentos por teorizar formalmente la práctica administrativa, con base en los aportes de Taylor, Fayol, Mayo y Weber. Sus ideas, que se orientaron a buscar las mejores formas de alcanzar la eficiencia industrial, desatendieron la comprensión ontológica del sujeto humano en la organización. En el presente artículo se mira críticamente la forma como se concibió el hombre en el ámbito de las teorías de la administración, sustentadas por dichos autores, con el objeto de establecer un marco de reflexión acerca del humano organizacional que aporte a las discusiones contemporáneas que propenden por una administración renovada.

Palabras clave: Teorías de la administración, hombre organizacional, críticas al taylorismo, fayolismo, relaciones humanas y burocracia

ABSTRACT: Administration, a modern-age invention, was created towards the end of the 19th century as an expression of instrumental reasoning at the service of industrial capitalism. Afterwards, the first attempts at creating formal theories for administrative practices were consolidated, based on contributions by Taylor, Fayol, Mayo, and Weber. Their ideas, aimed at seeking how to achieve industrial efficiency, did not include the ontological understanding of the human beings in the organization. This paper takes a critical look at how human beings are conceived in the ambit of the administration theories that those authors espoused, for the purpose of establishing a window of reflection regarding human beings in organizations, to contribute to contemporary discussions that encourage a makeover for administration.

Keywords: Administration theories, human beings in organizations, critiques on Taylorism and Fayolism, human relations, and bureaucracy.

I. INTRODUCCIÓN

El ser humano está destinado, por su capacidad única de auto reflexividad, a la búsqueda de aquello que lo libere, lo emancipe de todas las formas de coerción que harían de él un ser-objeto; alabúsqueda de aquello que lo libre de su mismo yo, lo conduzca hacia la realización de lo que él es por vocación: un ser dotado de conciencia, de juicio propio y de libre albedrío, que aspira a su propia elevación, en lo que lo diferencia respecto del resto de los seres vivos. Por este hecho, el hombre debe ser considerado como un 'ser genérico', creador de lo que constituye su medio, su sociedad y en consecuencia, de sí mismo.

El humanismo, en el sentido del privilegio hacia la razón como medio para dignificar al hombre, realiza un amplio tránsito histórico desde el Renacimiento hasta el siglo XVIII, época en la que el ideal de la razón objetiva, desde el medio de la sabiduría y la autorrealización humana, decae en una figura de racionalidad instrumental fundada en el individualismo y egoísmo utilitario, quedando a la forma capitalista de producción a través de la gran industria. En medio de esto se torna imperiosa una forma de garantizar la maximización y acumulación del capital, y para ello surgen diversos métodos para garantizar una mayor eficiencia en el trabajo productivo, que dan lugar a los primeros apuntamientos teóricos acerca de lo que en adelante configurará la disciplina administrativa.

De tal manera, la administración emerge de una figura de razón, cuyo sentido teleológico está orientado a la maximización del capital en un escenario corporativista. Este corporativismo, en el cual se teje un pugna de intereses entre capitalista, director y empleado, es heredado de la Revolución Industrial, y simbólicamente ha significado el secuestro de la idea de racionalidad humana renacentista. Además, ha conducido a socavar la legitimidad del individuo como ser autónomo en una sociedad democrática, y lo ha doblegado al culto del interés propio en el marco de una tecnocracia voraz (Saul, 1997).

En el nuevo orden productivo y laboral que establece la sociedad industrial, como lo expresa Lefebvre, "el poder del hombre sobre la naturaleza, lo mismo que los bienes producidos por ese poder, se hallan acaparados, y

la apropiación de la naturaleza por el hombre social se transforma en propiedad privada de los medios de producción” (1971, p. 40). De esta forma, la racionalidad material de la industrialización enajenó la libertad de dominio que tenía el hombre sobre sí mismo y el mundo. Así, la administración, como contributiva de esta lógica instrumental, sustrae la consideración *humano-racional* del individuo. En este sentido, Aktouf (1998) reconoce que la primacía por la racionalidad técnico-económica de la empresa conduce al empobrecimiento de los sistemas humanos y sociales, cuando se tienen en cuenta únicamente las finalidades financieras.

Puede decirse, entonces, que la administración surge como disfunción de la razón objetiva que muta en razón instrumental. Es de aceptar que su configuración tanto teórica como práctica, la cual ha sido construida desde el preludio del siglo XX sobre la base del interés particular, está, sin duda, articulada en una estructura crematística (Aktouf, 2002 y 2004) que la aleja del ideal humanista. De tal modo, el hombre, en medio de unas relaciones laborales antagónicas, pasa a ser un recurso que vende su esfuerzo, que acepta el convenio de trabajo porque las condiciones sociales no le dan otra oportunidad de ganarse el sustento (Braverman, 1980). En este panorama, según Mayz (1974), el hombre es rebajado al estrato de *técnica*, portador de la razón técnica, por la cual queda convertido en un simple medio, y la máxima kantiana de la dignidad que eleva al hombre como fin en sí mismo (Kant, 1996) se reduce a un simple eufemismo, pues el hombre al servicio del capital resulta transformado en instrumento al arbitrio de otros hombres.

Por consiguiente, la administración que nace bajo el imperativo de la racionalidad instrumental (Martínez N., 1993) ha evolucionado al servicio del interés económico, y su estructura ha comprendido teorías y prácticas para entender las manifestaciones funcionales del binomio individuo-organización. Marchy Simon (1961) reconocen tres tipos de posiciones acerca del comportamiento humano en la organización, sobre las cuales se han ido construyendo los estudios de la administración. El primer grupo de proposiciones asume que los empleados son instrumentos pasivos capaces de realizar un trabajo y aceptar órdenes. El segundo grupo supone que los individuos traen a la organización actitudes, valores y objetivos tan particulares que existen dificultades para alinearlos con el objetivo general de la empresa, situación que propicia conflictos internos que dan cabida al estudio de los fenómenos de poder e influencia en la organización. Un último conjunto de presupuestos infiere que los miembros de la organización son autores de decisiones y solucionadores de problemas, y que los procesos de percepción y pensamiento son capitales en la explicación del comportamiento del sujeto en la organización.

Desde esta perspectiva, el hombre ha sido abordado –y hasta obviado– en su contribución al alcance de los objetivos de las organizaciones, y se acome al hombre como un medio del cual servir. Como lo expresa Sábato (1951), los patronos, al buscarla forma de aumentar el rendimiento mediante la densificación de la labor humana, convirtieron al hombre en un engranaje más de la gran maquinaria capitalista. Así, el hincapié unilateral que puso el hombre en la técnica y el consumo material, desvirtuó la fe religiosa y los valores humanistas e hizo que perdiera el contacto con él mismo y con la vida (Fromm, 1970).

En virtud a que la administración ha sido una disciplina proclive a la aparición constante de discursos ideológicos, en el presente escrito se hará sólo referencia a aquéllos con mayor estatus teórico. En este sentido y en aras de delimitar el análisis, se observarán los aportes de Taylor, Fayol, Weber y Mayo, por considerarse que representan el bastión sobre el cual se ha construido la administración, pues a pesar de la aparente novedad de las formas administrativas, muchas de ellas han sido desarrolladas con base en el pensamiento de tales doctrinas o al menos las han tomado como su punto de referencia (Kliksberg, 1995; Aktouf, 1998) –en ocasiones aplicadas de manera indiscriminada y acrítica–.

Lo que sigue es un intento por construir una idea general acerca de la forma como se ha asumido el *sujeto humano* desde la óptica de las teorías de la administración. La exposición se fundamenta únicamente en una aproximación conceptual al fenómeno *hombre* y su comprensión, por lo que no se analizarán las demás características de tales teorías. Asimismo, el tono de la exposición tiende a ser crítico en lo que tiene que ver con la consideración del hombre en la organización, por lo que no debe significar una deconstrucción del pensamiento de los autores mencionados, pues hay que señalar que sus aportes per se respondían a la preocupación por encontrar una solución a los problemas de baja productividad, más que a generar una teoría del sujeto humano en la organización. De hecho, los desarrollos subsecuentes, por demás escasos en lo formal-teórico, no han logrado mejorar o superar las perspectivas mecanicistas y reduccionistas del ser humano.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

- Zona de trabajo La investigación se desarrolló en la zona de la provincia de Los Ríos – Ecuador



Tipo de investigación Se usó la investigación de tipo cualitativa. Se analizó en relación a la incidencia positiva en el desarrollo del sector a través de la solución de la problemática existente. También se utilizó el tipo cuantitativo que permitió analizar datos orientados al análisis crítico de las herramientas de campo aplicadas. Las modalidades de la investigación fueron de campo por la realización del estudio en el lugar donde se realizan los hechos. Bibliográfica-documental con la revisión de libros y documentos técnicos. Se empleó la técnica de intervención social por el contacto que se hizo con las personas como principales agentes de información. Se aplicaron encuestas importantes para la toma de decisiones (Hernández 2010).

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. RESULTADOS.-

¿El sistema racional de trabajo o la caracterización del hombre-cosa?

Sábato reconoce que el hombre que ha llegado a inventar máquinas y a desarrollar la ciencia ha quedado paradójicamente atrapado en ellas, como un elemento inerte, como una 'cosa', y que se configura así el final triste del hombre renacentista. Escribe que:

La máquina y la ciencia que orgullosamente el hombre había lanzado sobre el mundo exterior, para dominarlo y conquistarlo, ahora se vuelven contra él, dominándolo y conquistándolo como a un objeto más. Ciencia y máquinas se fueron alejando hacia un olimpo matemático, dejando solo y desamparado al hombre que le había dado vida. (1951, p.61)

El escritor sugiere con ello que el hombre pasa a ser "víctima de su propio invento", ya que se despierta racional a la caída en los albores de la modernidad, que lo libera de la ignorancia y le permitió una mayor comprensión del cosmos, irónicamente le impone la atadura de su inteligencia y lo deja *atrapado en un mundo tecnológico y mecanizado*. Como lo expresa Morin, sin duda, la humanidad ha producido un desarrollo científico y técnico fulminante que ha permitido el dominio de la tierra; pero,

inversamente, la locura humana es más asesina que nunca, con posibilidades de destrucción y aniquilación de la especie humana mucho mayores (2003).

Entonces, el hombre se muestra así encarnando la figura simbólica de un auto depredador, en una manifestación extrema de su individualidad a favor de su interés egoísta. Quizá esta sea una representación exagerada o abrupta en extremo, pero es una alegoría cercana a la forma como se verificaron las relaciones laborales a propósito de los experimentos tayloristas de principios del siglo XX.

Cuando la valía del hombre pasa a ser calificada en la medida en que garantice el mayor resultado de una fórmula matemática o económica prescrita, se desprecia su estatus humano y se le reduce al estado de una simple "cosa", relevante sólo en la medida en que sea la mejor pieza que encaje en el sistema de producción industrial. Es ésta una denotación cercana a la concepción del individuo asumida por el denominado sistema Taylor, que veía en el hombre una especie de objeto mecánico al cual se le podía programar minuciosamente una serie de subrutinas métricas y medidas y reguladas para que entregara el máximo de rendimiento. El taylorismo aparece, según Friedmann, como "la primera tentativa que haya pretendido fundarse en la ciencia para estudiar y dominar en conjunto los problemas humanos de la gran industria" (1956, p. 35).

Un ejemplo de ello es la experiencia relatada por Taylor (1961) acerca del manejo de lingotes de hierro en la planta industrial de la Bethlehem Steel Company, donde seleccionó a un obrero prototipo (Schmidt) para que se sometiera a un ejercicio de prácticas sistemáticas y racionales de trabajo en su labor de cargar y descargar de lingotes, a cambio de ganar mucho más dinero por su labor. A partir de este experimento, Taylor pudo demostrar que un obrero estaba en condiciones de movilizar diariamente aproximadamente 48 toneladas de lingotes de hierro, frente a las habituales 12,7 que las cuadrillas realizaban. Con ello garantizaba que se alcanzaban mejores resultados en la labor cuando

- (1) se ha elegido adecuadamente al trabajador,
- (2) se ha creado la ciencia de hacer el trabajo y
- (3) se ha adiestrado a dicho hombre para trabajar acorde a la ciencia.

El hombre y la empresa: una relación de naturaleza funcional

Casi paralela al trabajo de Taylor, en Francia, el ingeniero Henri Fayol se ocupaba del mismo problema de eficiencia en las organizaciones. Sin embargo, debido al éxito del pensamiento taylorista y a su propagación masiva en industrias, y hasta en otros ambientes como el militar, los desarrollos de Fayol sólo cobraron vida hasta la primera publicación de *Administración industrial y general*, en 1916. Empero, hasta 1949 entró realmente una traducción a Estados Unidos y se instituyó como la segunda obra administrativa en importancia (Aktouf, 1998).

Fayol considera que los problemas de eficiencia se deben a una incorrecta distribución de los recursos y las operaciones en la organización. De ahí que estableciera recomendaciones para fijar el modo óptimo de la organización formal, con base en principios, procedimientos y capacidades que se conformarían para garantizar un "armazón" sincrónico que permitiera crear una división

funcional entre quienes formulan-dirigen los planes y quienes ejecutan las tareas⁸. Según Fayol, "en todo género de empresa, la capacidad esencial de los agentes inferiores es la capacidad profesional característica de la empresa, y la capacidad esencial de los altos jefes es la capacidad administrativa" (1961, p. 139). Por lo tanto, para él el sujeto en la organización está agrupado en dos campos de acción: por una parte, los obreros, que únicamente poseen capacidades técnicas; por la otra, los jefes, dignos poseedores de la capacidad administrativa, la cual entremás se eleva a un nivel jerárquico, más es de su dominio (Fayol, 1961).

Así, el principal problema que debe enfrentar el fayolismo era el de la mejor manera de agrupar los trabajos de ejecución y los de dirección por departamentos, de modo tal que las agrupaciones minimizarán el costo total de las actividades (Marchy Simon, 1961). Esta circunstancia implicó la aparición de un entramado jerárquico en la organización a través del cual fluye la comunicación—asumida como órdenes—y la autoridad—asumida como la probabilidad de que tales órdenes sean obedecidas—. Las funciones fueron conjuntadas por Fayol en seis grupos de operaciones, a saber: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, de contabilidad y administrativas; siendo estas últimas las más importantes para dirigir el cuerpo social (Fayol, 1961).

La connotación del hombre desde la burocracia racional-legal: ¿el fomento a la incapacidad disciplinada?

La burocracia aparece históricamente con los aportes de Max Weber, aunque efectuados de forma contemporánea a Taylor y Fayol, son traducidos de forma tardía de su libro *Economía y sociedad* en inglés, en 1947, y al francés, en 1971 (Aktouf, 1998). No se trata aquí de dar una exposición específica del fenómeno burocrático, pues cabe resaltar su complejidad y amplitud, sobre todo en lo referente a las organizaciones. Por lo tanto, únicamente se intentará una introducción muy concreta de la burocracia para esbozar la situación en la que queda el hombre cuando ésta es aplicada en especial debido a su disfunción, ya que de manera arbitraria los académicos, sobre todo los anglosajones, asumen las ideas de Weber más como descripciones

empíricas que como categorías interpretativas.

En la actualidad, hablar de burocracia es hacer una referencia indebida y peyorativa a aquellos organismos ineficientes que escasamente operan, obstruidos en medio del papeleo y el desgano de los empleados (Dávila, 2001). Pero frente a este aparente deterioro, el propósito esencial del modelo burocrático weberiano es contrario, pues lo que busca realmente es introducir un sistema racional formal como un modo puro de dominación (autoridad), para garantizar el orden en el aparato administrativo. Según lo expone Rodríguez: La interpretación de su obra en el sentido de considerar la burocracia como la forma más eficiente de autoridad es totalmente errónea, pues su interés es primariamente descriptivo; buscaba 'tipos' casipuros de realización de las categorías básicas, [...] de hecho, el mismo Weber alertó del peligro - so que puede ser el aplauso incondicional a esta maquinaria, lo mismo que lo ha sido aplaudir acriticamente a la maquinaria industrial. (1999, s.p.)

Es de advertir entonces que los postulados weberianos acerca de la burocracia *no son normativos, sino más bien comprensivos o descriptivos* de una realidad histórica. Así, la observancia hecha aquí de la desnaturalización a que es sometido el empleado a causa de la burocracia no es un ataque a las ideas de Weber, sino una crítica a su posterior disfunción, que debido a una formalización excesiva, devino en una figura regulativa extrema.

El sistema de administración por burocracia es considerado por Weber (1997) la forma ideal de ordenamiento que orienta la acción de los individuos y la racionalización de la organización social y política propia de las grandes empresas gestadas a partir del capitalismo de la época. En especial, la burocracia racional-legal se basa en principios normativos legales de obligatoria observancia y se convierte en una herramienta para legitimar el control sobre los empleados, el cual es asumido como el fundamento de la eficiencia organizativa (Perrow, 1991).

En general, la burocracia se interesa en mostrar cómo pueden ser superadas las posibilidades de decisión de los empleados, mediante la utilización de técnicas racionales, que al ser aplicadas *no se fijan mucho en el carácter humano del empleado* (March y Simon, 1961). La meta final es la de llegar a un estado de calculabilidad pura, que permita que todos los comportamientos de la organización sean fácilmente predecibles (Kliksberg, 1995), circunstancia que hace de la organización burocrática una máquina que se espera que funcione de forma rutinaria, eficiente, exacta y predecible (Morgan, 1998).

El esquema burocrático consiste en una serie de rutinas creadas y documentadas, que el empleado debe seguir. La eficiencia sobreviene por la más precisa observancia normativa y la minuciosa aplicación funcional, que está supervisada por un cierto tipo de autoridad legal que se legitima por el poder que otorga la reglamentación racionalmente prescrita.

En lo que toca al sujeto humano, éste resulta inscrito en una estructura de jerarquías y actividades rutinizadas que *limitan su iniciativa y creatividad*, al punto que se desconoce incluso su potencial cognitivo. Queda así regulizado al disciplinar y obediencia como una especie de *artefacto programable* que se espera responda conforme a una bitácora establecida, y como expone Etkin: "la disciplina mata la iniciativa y la motivación [...] y la dirección no puede funcionar como la inquisición que ignora la variedad de modos de pensar en la organización" (1993, p.19).

El intento por eliminar la irracionalidad en la organización, paradójicamente, conlleva a formalizarla aún más. Los empleados, frente a las demandas racionales, que regulan su conducta en el trabajo, aprenden a aplicar prácticas irracionales, verbigracia a no suministrar toda su capacidad laboral (una manifestación típica de la holgazanería sistemática denunciada por Taylor) o, como lo plantea Aktouf (1998), el hombre para salir de la miseria espiritual suscitada por la racionalidad, se refugia en una intensificación de lo irracional manifestada en nuevos misticismos. En consecuencia, subyacen respuestas reactivas del sujeto humano, que como actor vivo poseedor de habilidades y sentimientos resulta trastocado por la formalización de la tarea y la estandarización del comportamiento.

Entre las relaciones formales e informales: ¿la humanización del hombre en la organización?

Gracias al auge que tomó el pensamiento taylorista, sus recomendaciones fueron rápidamente acogidas por los empresarios de la época que creyeron fielmente en sus principios como la mejor forma de alcanzar la eficiencia y movilizar a los empleados para que aportaran el máximo desempeño. Sin embargo, su aplicación amplió significativamente la brecha entre los intereses de los patronos y los de los obreros. Las reacciones fuertes a un sistema en el cual el individuo debe actuar en analogía a una máquina, motivado por un fin económico, fueron cada vez más acentuadas hasta el punto de consolidarse una fuerza laboral que fortalecería el movimiento sindical pues, según Whyte (1961), el marcado individualismo puede evener demasiado el conflicto y desvirtuar la cooperación.

Así, en rechazo a la aplicación inhumana del taylorismo, aparece una triple mediación neutralizante en la figura de los sindicatos, las llamadas ciencias del hombre y hasta el mismo Estado (Mockus, 1983). Pero fundamentalmente la psicología y la sociología industrial entrarían a analizar el fenómeno del individuo en las relaciones obrero-patronales y las condiciones de su vinculación al trabajo. No obstante, según lo

advierte Mockus(1983), su estudio se caracterizó por la aceptación fatalista de las formas capitalistas de organización del trabajo, ya un que tímidamente denunciaron algunos excesos, su objetivo se enfocó en encontrar las tácticas más apropiadas para implementar las prácticas racionales en la labor sin mayores resistencias.

Así mismo lo señala Braverman(1980), quien expone que el rasgo del capitalismo es ante todo la necesidad de ajustar el obrero al trabajo sin rebeldía, por lo que para la corriente de las relaciones humanas, al contrario del taylorismo, su preocupación no fue la organización del trabajo, sino más bien las condiciones desde las cuales el *obrero puede someterse con facilidad* a tal organización. No se ocuparon propiamente de las condiciones objetivas del trabajo, sino de los fenómenos subjetivos que éstas originan.

En este sentido, a finales de la década de 1920, emergen los estudios de Elton Mayo que aunque se orientaron a considerar la variable humana en relación con las condiciones físicas de trabajo y productividad laboral, en el fondo buscaban, además, descubrir las *causas de la alta rotación y el ausentismo del personal* que estaban generando descensos abruptos en la productividad.

Los estudios principales fueron desarrollados en los talleres Hawthorne de la empresa Western Electric, en Chicago, que contaba con aproximadamente 29.000 obreros. Después de una serie de experimentos con grupos *tester* con quienes se cambiaban periódicamente las condiciones de iluminación a las cuales trabajaban, al igual que las jornadas laborales, los espacios de descanso y la remuneración, no se observaron criterios de contundencia para asociar la mayor o menor productividad a factores físicos. Entonces, la principal conclusión a la que se llegó fue que la eficiencia se lograba debido a otras condiciones referentes a un sistema de *adhesión social* entre los empleados. Esto sugería la existencia de *grupos informales* que comparten una cierta ética psicosocial, aspecto que significaba un valor apreciable determinante de la actitud del empleado hacia el trabajo, así como el hecho de sentirse apreciados por la empresa que los invitó a colaborar sin restricciones, al darles un trato especial (Whyte, 1961; Perrow, 1991; Braverman,

1980; Friedmann, 1956; Roca, 1998).

Con estos estudios, según Aktouf (1998), era la primera vez que se consideraba que existía *algo humano* al servicio de la empresa capitalista y se sentaban las bases para investigaciones posteriores acerca del papel del hombre en la industria. En adelante, la consideración del efecto Hawthorne permitiría entender que el ser humano no puede ser tratado como una máquina racional guiada por el apetito de la ganancia, ya que él tiene la necesidad de sentirse involucrado e implicado en lo que hace (Aktouf, 1998). Se da entonces un reconocimiento menos mecanicista del individuo, y se valora su filiación social y cultural al reconocerse que es un todo integral, que aparte de su vinculación laboral, también tiene un lazo psicoafectivo con su grupo de referencia.

3.2. DISCUSIÓN.

Las discusiones acerca de la consideración del sujeto humano en la administración han tenido las más variadas connotaciones, la mayoría de ellas tendientes a enfatizar la necesidad de la humanización en las relaciones de subordinación. Por éstas se ha querido significar aquel comportamiento del dirigente tendiente a reconocer la dignidad del dirigido. Pese a que desde el tiempo del enfoque taylorista algunos autores alertaban la necesidad de desvirtuar la concepción de máquina en el obrero y exhortaban a un acuerdo laboral más amable, aún en nuestros días subsisten prácticas que tienden a desnaturalizar y hasta cosificar al empleado.

Sin embargo, hay que reconocer que la administración como invención de la modernidad responde a un hecho particular enmarcado en una racionalidad de tipo instrumental, cuya condición teleológica comprende un interés económico, situación que tiende a convertir al empleado en un recurso del cual valerse para el alcance de los fines.

IV. CONCLUSIONES

La atención más humana en la administración subyace como una posibilidad de atenuar su énfasis instrumental y visualizar posibilidades hacia una disciplina renovada. Este humanismo no se refiere a la aplicación de técnicas de gestión del talento humano en la organización, de común observancia en las empresas para garantizar un mejor bienestar laboral, pero que no son más que eufemismos para mimetizar un mecanismo de dominación que acredite la adhesión del personal a la identidad corporativa. Es un llamado a que se propicien propuestas conducentes a reedificar el ideal humanista original de encumbrar la vida y el pensamiento que sean aplicables en el colectivo organizacional. Esto sugiere pensar el fenómeno de lo humano administrativo a partir de la búsqueda de una ética del trabajo que entregue propuestas teóricas y metodológicas que contribuyan a mejorar las relaciones de subordinación. La urgencia de una administración renovada, que atenúe su naturaleza instrumental, está en la dirección de comprender al hombre desde una visión multiforme que reconozca su estado polivalente y su carácter complejo conformado por la hipóstasis biosociocultural, en las dimensiones ontológica-epistemológica axiológica praxeológica. Esto requiere una forma de pensamiento que acepte la

unidad y, a la vez, la diversidad del individuo, que dé lugar a un antro poética, por la cual el sujeto se reconozca a sí mismo y reconozca a los demás como seres afines. Con ello se busca un humanismo administrativo donde las relaciones de subordinación se propicien entre iguales.

V. RECOMENDACIONES

El impulso y desarrollo del pensamiento, en cualquiera de sus versiones teóricas, con cualesquier de los programas existentes, es un asunto de política institucional. Es decir, para lograr un verdadero progreso en la materia del desarrollo cognoscitivo del estudiantado, todo el personal docente y autoridades deben asumir un rol de compromiso. Lo ideal es que este compromiso llegara a las familias. Y, por supuesto, la de los/las estudiantes que tienen la actoría principal. Esta responsabilidad y política implica que, en el colegio, el tema del desarrollo del pensamiento pase de ser una materia con una hora/clase a la semana, a consolidarse como eje transversal que involucre a todas las disciplinas, en todas las áreas de gestión pedagógica e institucional, que siga manteniendo su espacio de trabajo específico, y que sea sostenido en el tiempo. El pensamiento, junto con otros asuntos que deben ser abordados desde la transversalidad principalmente, como los valores, la interculturalidad, cuidado del ambiente, etc., es una cuestión acumulativa, por ende, sus resultados se los ven en el mediano plazo, sin dejar de trabajar todos los días.

VI. CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1]. Aktouf, O. (1998). *La administración: entre tradición y renovación* (3a. ed.). Cali: Artes Gráficas del Valle.
- [2]. (2002). *Administración y pedagogía*. Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit.
- [3]. (2004). *La estrategia de la vestruz: pos-globalización, management y racionalidad económica*. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- [4]. Bédard, R. (2003). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas: el rombo y las cuatro dimensiones filosóficas. *Revista Ad-minister*, 3, 68-88.
- [5]. Braverman, H. (1980). *Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX* (3a. ed.). México: nuestro Tiempo.
- [6]. Etkin, J. (1993). El orden destructivo. *Revista Oikos de la Facultad de Ciencias Económicas UBA*, 1, 17-21.
- [7]. Etzioni, A. (1965). *Organizaciones modernas*.
- [8]. México: Uteha.
- [9]. Fayol, H. (1961). *Administración industrial y general*. México: Herrero Hermanos.
- [10]. Friedmann, G. (1956). *Problemas humanos del maquinismo industrial*. Buenos Aires: Sudamericana.
- [11]. Fromm, E. (1970). *La revolución de la esperanza: hacia una tecnología humanizada*. México: Fondo de Cultura Económica.
- [12]. Horkheimer, M. (2002). *Crítica de la razón instrumental*. Madrid: Trotta.
- [13]. Kant, I. (1996). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Barcelona: Ariel.
- [14]. Kliksberg, B. (1995). *El pensamiento organizativo: de los dogmas al nuevo paradigma gerencial* (13a. ed.). Buenos Aires: Tesis-Norma.
- [15]. Lefebvre, H. (1971). *El marxismo*. Buenos Aires: Eudeba.
- [16]. March, J. y Simon, H. (1961). *Teoría de la organización*. Barcelona: Ariel.
- [17]. Martínez N., R. (1993). El destronamiento de la razón. *Revista Oikos de la Facultad de Ciencias Económicas UBA*, 1, 12-16.
- [18]. Mayz, E. (1974). *Esbozo de una crítica de la razón técnica*. Caracas: Equinoccio.
- [19]. Mockus, A. (1983). *Taylorización de la educación*.
- [20]. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- [21]. Morgan, G. (1998). *Imágenes de la organización*. México: Alfaomega.
- [22]. Morin, E. (1983). *El método II: la vida de la vida*. Madrid: Cátedra.
- [23]. (1992). *El paradigma perdido: ensayo de bioantropología* (4a. ed.). Barcelona: Kairós.
- [24]. (2001). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- [25]. (2005). *El método V: la humanidad de la humanidad. La identidad humana*. Madrid: Cátedra.
- [26]. Perrow, C. (1991). *Sociología de las organizaciones* (3a. ed.). Madrid: McGraw Hill.
- [27]. Pfiffner, J. y Sherwood, F. (1961). *Organización administrativa*. México: Herrero Hermanos.
- [28]. Roca, J. (1998). *Antropología industrial y de la empresa*. Barcelona: Ariel.
- [29]. Rodríguez, J. (1999). *Max Weber y la teoría de la burocracia*. Recuperado el 28 de abril de 2006 de: http://www2.uah.es/estudios_de_organizacion/temas_organizacion/teor_organiz/burocracia_weber.htm
- [30]. Sábato, E. (1951). *Hombres y granajes: reflexiones sobre el dinero, la razón y el derrumbe de nuestro tiempo*. Buenos Aires: Emecé.
- [31]. Saul, J. R. (1997). *La civilización inconsciente*. Barcelona: Anagrama.
- [32]. Taylor, F. (1961). *Principios de la administración científica*. México: Herrero Hermanos.
- [33]. Weber, M. (1997). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- [34]. Whyte, W. (1961). *El hombre y la organización*. México: Fondo de Cultura Económica.
- [35]. Lic. Guillermo Gustavo Vallejo Villacís (2011): "Evaluación de un Programa para el Desarrollo Del Pensamiento Formal en Estudiantes Del Décimo año de Educación Básica de la Unidad Educativa "Tumbaco" de la Ciudad De Quito"