



Ing. Orfa Jacome

ojacome@tecnológicoedupraxis.com

Ingeniera Comercial. Docente e Investigadora del Instituto Superior Tecnológico Edupraxis, Ecuador. Diplomada Internacional en Marketing Estratégico. Certificada como Tutor Virtual Web. Certificada Internacional en Dirección de Ventas. Alta Gerencia con Programación Neurolingüística. Certificada en Docencia. Posee experiencia en el área administrativa y de Talento Humano. Graduada del Seminario Internacional Calidad de la Educación Superior y Género.

Cómo citar este texto:

Jacome O. (2019). Formación de tecnólogos en administración de empresa frente a las singularidades y desafíos de la postmodernidad. REEA. No. 5, Vol II. Enero 2020. Pp. 238-254. Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica. URL disponible en: <http://www.eumed.net/rev/reea>

Recibido: 30 de mayo 2019.

Aceptado: 05 de agosto de 2019.

Publicado: enero de 2020.

Indexada y catalogado por:



Título: Formación de tecnólogos en administración de empresa frente a las singularidades y desafíos de la postmodernidad.

Resumen: La postmodernidad, modernidad líquida, sociedad posindustrial, capitalismo tardío o era digital, son entre otras, algunas de las denominaciones que recibe la época histórico-cultural contemporánea, la cual ha afectado el ámbito empresarial, en el que ya no es suficiente administrar productos, es básico también cuidar la relación con el público, construyendo una imagen institucional idónea, ética y confiable. Frente a este contexto, es evidente que se requiere una adecuación de la Educación Superior que forma recursos humanos en esta dirección. De ahí el interés del artículo en reflexionar acerca de la formación de tecnólogos en administración de empresa frente a la singularidad y desafíos de la postmodernidad. Este texto es producto de una revisión documental que permitió concluir que la formación en Administración de Empresas debe ser de complementariedad, que permite la integración de información, teorías y experiencias en un proceso continuo de aprendizaje. Solo así los profesionales podrán diseñar e implementar las respuestas que sus entornos demanden desde las organizaciones donde se encuentren, haciendo énfasis en el carácter multidimensional e interdependiente de estas.

Palabras clave: Administración, Educación Superior, Empresas, Posmodernidad.

Title: Technologists' managed by the administrator formation of company in front of singularities and challenges of postmodernity.

Abstract: Post-modernity, liquid modernity, society postindustrial, overdue capitalism or digital era, music between another one, some of the denominations that you receive the historic cultural contemporary epoch, which has affected the entrepreneurial space, in the one that no longer is enough to administrate products, is basic also to take care of the relation with the public, constructing an institutional suitable image, ethics and reliable. In front of this context, it's evident that an adjusting of the Higher Education requires itself that you form human resources in this address. From there the interest of the article in reflecting about technologists' managed by the administrator formation of company in front of singularity and challenges of postmodernism. This text is product of a documentary revision that it enabled concluding that Empress's formation managed by the administrator must be of complementarity, which it enables the integration of information, theories and experiences in a continuous process of learning. Only that way the professionals will be able to lay plans and implementing the answers that his surroundings demand from the organizations where they meet, stressing the multidimensional and interdependent character of these.

Key words: Administration, Higher Education, Companies, Postmodernism.

Título: Formação de tecnólogos em administração de empresa frente às singularidades e desafios da postmodernidad.

Resumo: A postmodernidad, modernidade líquida, sociedade posindustrial, capitalismo tardio ou era digital, são entre outras, algumas das denominações que recebe a época histórico-cultural contemporânea, a qual afetou o âmbito empresarial, no que já não é suficiente administrar produtos, é básico também cuidar a relação com o público, construindo uma imagem institucional idónea, ética e confiável. Frente a este contexto, é evidente que se requer uma adequação da Educação Superior que forma recursos humanos nesta direção. Desde aí o interesse do artigo em refletir a respeito da formação de tecnólogos em administração de empresa frente à singularidade e desafios da postmodernidad. Este texto é produto de uma revisão documental que permitiu concluir que a formação em Administração de Empresas deve ser de complementariedad, que permite a integração de informação, teorías e experiências em um processo contínuo de aprendizagem. Solo assim os profissionais poderão desenhar e programar as respostas que seus entornos demandem das organizações onde se encontrem, fazendo ênfase no caráter multidimensional e interdependente destas.

Palavras claves: Administração, Educação Superior, Empresas, Posmodernidad.

Introducción.

La postmodernidad surge a mediados del siglo XX como un cambio epocal, no sólo con la pretensión de novedad, sino de rescatar fragmentos del pasado y fundamentalmente de crítica a la modernidad, frente al incumplimiento de sus ideales de progreso de la humanidad. Esto a pesar que para algunos la posmodernidad puede ser un pliegue más de la modernidad.

Se caracteriza según los discursos contemporáneos por una realidad en la que cada ciencia impone sus reglas, la moralidad se rige por una pluralidad de códigos y el arte se atiene a imperativos creativos, sensitivos e incluso populares. Se sostiene que sólo puede haber consensos locales o parciales, diversos juegos de lenguajes o paradigmas inconmensurables entre sí.

En el área de la ciencia y la tecnología estos cambios se comienzan a producir en la segunda mitad del siglo XIX y continúa hasta la actualidad, se manifiestan en el enunciado del segundo principio de la termodinámica: la entropía, en la biología evolucionista, en la geometría no euclidianas, en la mecánica cuántica, en los estudios astronómicos, en el desarrollo de las ciencias sociales, la informática, en el despliegue de la biogenética y en la expansión de los medios masivos de comunicación.

Una ciencia dependiente de las inversiones económico-tecnológicas, la irrupción de armas biológicas o los desastres ecológicos que hacen sospechar de la excelencia incondicional de la ciencia. La globalización no hace más que descubrir su propia falacia: se globaliza el dominio neoliberal, pero cada vez hay más ganancias concentradas en menos personas y por consiguiente hay más y aguda pobreza. El éxito económico como ideal a ser alcanzado es una de las principales utopías que conserva la sociedad posmoderna.

Igualmente, la caída de las ideologías, la crisis de valores y la irrupción generalizada de la corrupción ha producido como contrapartida una demanda de ética por parte de la opinión pública. En este contexto, pareció interesante reflexionar acerca de la formación de tecnólogos en administración de empresas en esta época de constante cambios que hemos conceptualizado como posmoderna. Se basó en una revisión de documentos y se estructura en cuatro aspectos: posmodernidad, técnica y empresas; la educación el ámbito empresarial; pensamiento administrativo complementario y conclusiones.

Posmodernidad, Técnica y Empresa.

Este aparte se desarrolla con base a la opinión de Díaz, (2008); que hace una clara descripción comparativa de la modernidad y postmodernidad. En la primera se pretende que existe objetividad absoluta, unidad metodológica en la ciencia, legalidad universal en la moral y una lógica racional interna en el arte. Su discurso se refiere a leyes universales que constituyen y explican la realidad.

Algunos términos propios de la modernidad son: determinismo, racionalidad, universalidad, verdad, progreso, emancipación, unidad, continuidad, ahorro, entre otros. Fue una época rica en istmos: iluminismo, modernismo, empirismo, racionalismo y positivismo, entre otros. Se creía que la ciencia, la moral y la política obtendrían la legitimación desde una gran relato emancipatorio. La razón única extraería la verdad en un sistema armónico, la que a su vez estaría garantizada por la autonomía, la neutralidad y la independencia del sujeto comprometido con el hecho científico.

Por su parte, en la postmodernidad, algunos de los términos que caracterizan su discurso son: deconstrucción, alternativas, perspectivas, indeterminación, irreversibilidad, descentralización, disolución, diferencia, entre otros. Es rica en post: posestructuralismo, postindustrial, proscritica, poshistoria, posciencia, postfilosofía, entre otros. El gran relato pierde credibilidad, la ciencia entra en crisis interna y externa. Se conmueven las leyes inmutables y determinísticas sobre las que pretendió apoyarse y se deteriora su imagen salvadora absoluta de la sociedad. Ambos conflictos se tocan en un punto: la tecnología.

El conflicto externo se genera con la irrupción de teorías sólidas en sí mismas, pero inconmensurable entre sí. En teoría cada ciencia se legitima a sí misma, pero en la práctica el respaldo proviene de la técnica. La pertinencia propia de la técnica es la eficiencia. La ciencia no sólo necesita de esa eficiencia para sus aplicaciones sino también para constatar la verdad de sus enunciados.

La técnica requiere fuertes inversiones de dinero. En consecuencia, existe una relación directa entre inversión de capitales en tecnología y posibilidad teórica de acceso al conocimiento. De este modo se establece según Díaz, (2008);

“un dispositivo en el que interactúan riqueza, eficiencia y verdad” (p.29).

La ciencia se enfrenta a su propia hija, la tecnología.

Por otra parte, la ciencia actual asiste a su propia metamorfosis. A partir de las teorías contemporáneas: termodinámica, cuántica y caos, se hace evidente que es imposible descartar el azar y la irreversibilidad temporal entre los componentes de una organización. Es necesario considerar lo peculiar, no sólo lo universal para explicar las realidades. Esta actitud enriquece las disciplinas tradicionales consideradas científicas y posibilita nuevos campos de investigación para las disciplinas sociales. Se flexibilizan los límites entre las ciencias duras y las blandas.

Hoy no se niega la objetividad pero se le redefine, el conocimiento también es una construcción histórico-cultural. Hoy se impone la coexistencia de estilos, los acontecimientos científicos, pero también sociales y culturales, marcan una nueva tónica en su valoración. Metodológicamente todo vale cuando se trata de la resolución de un problema. Los creativos no se atan a los estrechos criterios tradicionales repetidores.

En cuanto a la empresa, de acuerdo a Díaz, (2008); se intenta construir una imagen institucional en que el capital simpatía es tan importante como el capital marca. La estrategia idónea es poner en pantalla mediática el sentido de responsabilidad social y moral de la empresa. El sistema económico en la modernidad se centra en el derecho natural a la propiedad y en el libre juego del mercado. En la posmodernidad, se trata de producir una imagen y difundirla profusamente a través de los medios masivos. Son las empresas las que imponen su imagen y la administran hacia fuera y hacia adentro.

Hacia adentro lo hacen potenciando un discurso donde se destacan los derechos del empleado, pero él quiere disfrutarlos debe ser responsable. Así en el modelo japonés, por ejemplo, en lugar de un rígido supervisor se organizan grupos de trabajadores que se comprometen a realizar determinada tarea y se responsabilizan de esta. No obstante, esta autonomía se paga con ansiedad y depresión. De acuerdo a Díaz, (2008):

*“El sistema es tan exigente como el moderno, pero se lo maquilla de derechos humanos”
(p.90).*

Por otra parte, se administra la imagen hacia afuera de la empresa al tratar de demostrar probidad. Si hay un sabotaje no se deslindan responsabilidades, se las asume. Los operadores económicos no quieren más fracasos provenientes de una descontrolada falta de escrúpulo. De acuerdo a la citada autora:

“Esto no significa desempolvar principios éticos indeclinables sino lo suficientemente operativos para evitar la quiebra” (p.91).

Según la autora, los empresarios piensan si las circunstancias históricas establecen que la rentabilidad es ser ético, la ética debe integrarse al proceso económico. Resulta fácil darse cuenta que la exigencia ética responde a un imperativo hipotético del tipo que si se muestra una imagen ética se lograrán más clientes, lo cual es contrario a la moral kantiana, que plantea que si se quiere ser moral hay que cumplir con el imperativo ético de manera categórica, incondicionalmente, no por beneficio.

La racionalidad científica, en búsqueda de la excelencia opera también en el proceso de desarrollo económico-social. Esta si bien en teoría está al alcance de todos, en la práctica sólo puede ser accionada por algunos miembros de la comunidad, por supuesto, los que manejan mayores espacios de poder. Esto produce, por una parte, la globalización de un modelo económico hegemónico y, por otra, la intensificación de zonas de pobreza y marginación, como resultado obvio de este modelo.

En este contexto, el pensamiento empresarial ha realizado un cambio crucial: lo que importa es la posibilidad de éxito. Los anónimos accionistas le exigen a los investigadores y a los técnicos no solo la puesta al día de sus productos sino también de su imagen social. El dinamismo económico requiere de una imagen de responsabilidad. Los nuevos dispositivos de la racionalidad empresarial se constituyen en sistemas de participación, programas de formación, incremento de las responsabilidades, actividades comunitarias y atención a un destino colectivo, el de la empresa.

La gestión participativa desde los obreros hasta el público pasando por todos los estamentos personales de la empresa, busca la dinamización en conjunto, movilización individual y compromisos reales. Todos los miembros de la empresa participan en la clarificación de los valores fundamentales, la empresa de excelencia necesita el compromiso de todos sus colaboradores, se caracteriza por la flexibilidad. Es evidente que este contexto amerita una transformación de la educación superior, particularmente en el caso de los tecnólogos en administración de empresa.

La Educación en el Ámbito Empresarial.

Una recapitulación de lo anterior permite decir que, con específicas proporciones pero al igual que en todas las demás épocas, la sociedad actual se encuentra en medios de amenazas intensas y de oportunidades crecientes. Lo cual según Guedez, (2000); se traduce en la siguiente agenda que plantea nuevas respuestas a viejas preguntas y nuevas preguntas a respuestas viejas:

1. Un nuevo esquema perceptivo que permita ver las posibilidades que ofrece la realidad.
2. Un nuevo modelo epistemológico que ayude a sintonizar el pensamiento con las demandas globales del entorno.
3. Un nuevo estatuto afectivo que asegure una manera de sentir más enfocada con la naturaleza humana.
4. Un nuevo marco estratégico que favorezca un hacer innovador.
5. Una redimensión ética que garantice una transparente orientación de los esfuerzos.

La integración entre el ver, pensar, sentir, hacer y orientar es fundamental para evitar sesgos que deformen el carácter concurrente de las actuales exigencias. Este es precisamente, el punto donde se encuentra la razón básica del concepto de competencia, pues estas reclaman una articulada convivencia de lo que el hombre sabe y es capaz de saber, de lo que domina y de lo que siente, así como de lo que espera y aspira.

El mundo empresarial, en este sentido, privilegia lo que el hombre hace por lo que sabe y lo que sabe por hacer lo que hace. En tal sentido, las competencias son la base de la competitividad individual; esta a su vez es la base de la competitividad empresarial, de la cual depende la competitividad del país, que es la base para repotenciar la competitividad de sus habitantes. Es así mismo imposible alcanzar niveles de competitividad sin el fomento de las competencias de los trabajadores, profesionales y gerentes de una empresa.

De ahí que el artículo plantea que frente a la complejidad de la realidad objeto de estudio de la administración de empresa actual, multicausal y en cambio continuo, donde existen deferentes racionalidades y nada está predeterminado; se requiere una formación caracterizada por la complementariedad de enfoque, teorías, autores, métodos y prácticas. Por lo general la formación en el área a nivel superior tanto de licenciados como de

tecnólogos, se recarga del enfoque en los cuales fueron formados los profesores o los autores o tendencias de moda o de la perspectiva institucional.

Al respecto, Álvarez, (2016); señala que la administración como disciplina es diversa en la literatura por el aporte de autores que provienen de diferentes países y sociedades, que no se ajustan a los contextos donde se aplican y en la práctica de sus diversos actores: empresarios, gerentes, consultores, investigadores y profesores. Así mismo que:

“La ausencia de principios teóricos universales hace que sus bases conceptuales sean pobres y la abundancia de lo técnico sobrepase a lo científico en las funciones organizativas, lo que confunde su naturaleza epistemológica” (p.25).

Tal planteamiento, justifica a juicio de quien escribe que el futuro profesional de la administración de empresa tenga una formación caracterizada por la diversidad y heterogeneidad, que le permita responder al escenario de incertidumbre de la posmodernidad y donde en algunas veces habrá que echar mano de lo clásico y en otro momento de lo más original y novedoso, utilizando la razón o la intuición y la imaginación según lo que se requiera. Pero lo que no podrá hacerse sino se dispone de una formación sólida, profunda, reflexionada, teórica y práctica, donde participan todos los actores posible para lo cual la institución educativa debe promover la constante interacción del mundo académico y empresarial local, nacional e internacional.

Pensamiento Administrativo Complementario.

La formación de la que se ha venido hablando para lograr conformar un pensamiento administrativo, que en el artículo se ha denominado complementario debe considerar en una resumida y primera aproximación los siguientes elementos, desarrollado con base a diferentes autores, entre los que destacan los planteamientos de Alvarez, (2016); Vilorio, (2000); y Velásquez, (2002). El primer autor plantea dos enfoques clásico y crítico. Por su parte, Vilorio (2000) los clasifica en enfoques que enfatizan las variables duras, las variables blandas y los integradores. En este caso se conformó una complementación propia, considerando los enfoques: clásico, humanista, integradores, crítico y otros, que se muestran en los cuadros siguientes (1 y 2):

Cuadro 1. Enfoques Administrativos.

ELEMENTOS	CLASICO	HUMANISTA	INTEGRADOR	CRITICO
ÉPOCA	Modernidad	Modernidad	Modernidad	Postmodernidad
TRADICIÓN	Norteamericana	Norteamericana	Norteamérica	Europa, América Latina
DISCIPLINAS	Economía	Filosofía Antropología	Psicología	Sociología, Historia Lenguaje
ADMINISTRACION	Eficiencia / Productividad	Persona/ Motivación de los trabajadores	Individuo / Organización	Cambio
EMPRESA	Aspectos Formales Normas	Informal	Formal / Informal / Conjunto de Procesos Integrados	Visión Crítica
TRABAJO	Énfasis en la tarea	En equipo humanizado	Objetivos / Resultados	Liberador
TEORÍAS	Administración Científica Clásica de la Organización Burocrática La Organización como Sistema	Relaciones Humanas Teoría Z Comportamiento Organizacional Desarrollo Organizacional Administración Humanista	Enfoque de Contingencia / Situacional Escuela Holística	Postcolonial Posestructuralismo Deconstruccionismo Neo marxismo Teoría del Proceso del Trabajo
APORTES	Identificación de las Funciones Administrativas	Incentivos Sociales / Reconocimientos	Importancia de la Cadena de Mando	Posición no pre formativa Dar la voz a quienes no la tienen
REPRESENTANTES	Frederick Taylor Henry Fayol Max Weber Alfred Chandler	Elton Mayo William Ouchi Peter Drucker Salvador Zamagni	Douglas Mc Gregor	Michael Foucault Anthony Giddens
INVESTIGACIÓN	Vision Objetivista / Positivista / Cientificista	Exploracion Cualitativa / Interdisciplinaria	Métodos Mixtos	Cualitativa / Plural
EDUCACION	Científica Escuela De Negocio EE.UU	Significaciones de la práctica administrativa	Formación integral	Interpretaciones críticas de la administración Escuela de Negocio Inglaterra

Fuente: Elaboración Propia con base a los autores consultados.

Si bien no se pretende hacer un análisis exhaustivo de los enfoques considerados y resumidos en el cuadro 1, se hacen algunas aproximaciones con el propósito de justificar su inclusión en una formación de complementariedad en administración de empresa.

Así los **enfoques que enfatizan las estrategias duras** según Vioria, (2000); coinciden con el **clásico** de Alvarez, (2016); según el cual pertenece a la tradición capitalista de occidente, considera que la administración da prioridad al mercado, las finanzas y la tecnología como ideología totalizadora. Por su parte, a la empresa la asume como una función de producción, con una organización jerárquica y formal. Así mismo, concibe a la investigación como función de mejora de las prácticas de gestión.

Se agrupa en este enfoque: la Escuela de la Administración Científica, cuya finalidad según Taylor era el desarrollo de una ciencia de la administración basada en principios, reglas y leyes claramente definidas, que le daban fundamento, con el fin de optimizar los sistemas productivos, incluyendo el trabajador seleccionado científicamente.

Sobre estos criterios se desarrolló la Teoría Clásica de la Organización que se centra fundamentalmente en la estructura interna que se concreta en los siguientes principios según Fayol: división del trabajo, pirámide organizacional donde la autoridad y la responsabilidad viene de arriba hacia abajo en una perspectiva funcional, disciplina, unidad de mando, de dirección, subordinación del interés individual al bien común, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad, iniciativa y espíritu de grupo.

Dentro de esta misma línea conceptual, el Modelo Burocrático se caracteriza según Max Weber, por una bien definida línea jerárquica de autoridad, división y especialización del trabajo; reglas, actos administrativos y decisiones claramente establecidas y por escrito; las personas que gerencian y administran deben estar claramente separadas de los accionistas o propietarios, este precepto según Vilorio, (2000); fue el que dio origen a la denominada burocracia.

La teoría de la organización como un sistema, cuyos principales proponentes son Scott, Mitchell, Katz y Kahn, tiene como postulados básicos los siguientes: interdependencia entre los diferentes subsistemas (empleados, ambiente, organización formal e informal, tecnología y lo social), sinergia, globalidad, fronteras flexibles y retroalimentación.

El pensamiento estratégico que se originó con Chandler, también se ubica en este enfoque. Dio origen a algunas escuelas, tales como: estrategia como diseño, de Chandler y Selznik; estrategia como proceso, de Ansoff; estrategia como posicionamiento de Porter: estrategia como iniciativa empresarial propuesta por Schumpeter y Cole; estrategia como proceso cognitivo según Simon y March; estrategia como aprendizaje de Lindblom y Prahalad; estrategia como poder para negociar de Allison y Astley; estrategia como elemento cultural de Rhenman y Normann; así como la estrategia como respuesta al entorno de Hannan y Freeman.

El planteamiento fundamental del pensamiento estratégico es que las empresas para impulsar su crecimiento hacia los productos o mercado requieren según otro de sus

precursores, Ansoff, de un sistema de planeamiento estratégico, uno de administración estratégica y una cultura estratégica. Posteriormente estos planteamientos evolucionan hacia una teoría de gerencia estratégica. Este pensamiento ha continuado evolucionando.

Todos los autores revisados coinciden en que este enfoque denominado clásico con énfasis en las variables duras, es el que predomina en las instituciones de educación superior y en las escuelas de negocio de Estados Unidos. Siendo que muestra el origen de la ciencia administrativa obviamente no debería faltar en la formación de un tecnólogo en Administración de Empresa, pero no puede quedarse ahí debe estudiarse desde una perspectiva crítica, revisando su vigencia y aplicabilidad en el contexto latinoamericano.

Los **enfoques que enfatizan en las variables blandas** es decir las personas como seres sociales, emocionales e intelectuales, subrayan el valor de la gente. Entre las teorías más representativas que agrupa, está la Neoclásica de las Organizaciones o de las Relaciones Humanas planteada por Mayo, la Teoría Z de Ouchi; enfoque Humanista de Drucker y Zamagni; del Comportamiento Organizacional y del Desarrollo Organizacional, entre otros.

La teoría de las relaciones humanas o neoclásicas de las organizaciones según Elton Mayo y sus seguidores asume que las organizaciones son sistemas sociales, donde el trabajador encuentra su motivación no solo en la satisfacción de sus necesidades económicas sino mediante la participación, la creatividad y el compromiso con las actividades que realiza en la empresa.

Por su parte, la teoría Z planteada por William Ouchi para evidenciar la conveniencia y utilidad de aplicar un enfoque de dirección japonés al ámbito norteamericano, destaca el valor del compromiso mutuo entre la empresa y su personal. Plantea que la productividad y la autoestima de los trabajadores se incrementa en aquellas empresas donde existen condiciones de trabajos humanizadas, donde se promueve la confianza y el trabajo en equipo, se reconoce el valor de los clientes y se promueve un ambiente propicio para la estabilidad laboral y la integración a la comunidad.

Más acorde al presente tiempo se presenta también en este enfoque, la administración humanista planteada por Drucker, (1999); y Zamagni, (2013). Para el primer autor la administración es una rama de las ciencias económicas, pero es a la vez una ciencia práctica y un arte liberal, en la cual es central el tema del saber cómo factor clave para el

desarrollo de las personas y las organizaciones, destacando el rol protagónico de la universidad en la sociedad civil. Así mismo plantea que el único liderazgo posible es por innovación en productos, servicios, modelo de negocio o procesos.

Por su parte, Zamagni, (2013); anuncia que el siglo XXI representa el fin de la era de la administración científica sin que se abandonen todos sus principios, pero enriqueciéndolos con buenas prácticas y modelos de negocios que crean valor para todas las partes en juego. Plantea que la complementariedad permanente entre las cuatro instituciones y actores principales: Estado/gobierno; mercado/empresario; sociedad civil/organizaciones y conocimiento-innovación-talento/universidad, es el camino ineludible para potenciar las competencias y capacidades de quienes aspiran ser líderes empresariales de éxito.

En cuanto a los **enfoques integradores** propugnan su carácter multidimensional, multivariable, capaz de reconciliar los énfasis en las variables duras de las organizaciones (estrategia, estructura y sistema) con las blandas (valores, estilos, personas, habilidades organizacionales).

En estos enfoques se puede ubicar la teoría de Contingencia o Situacional según Chandler, Burns y Stalker; el cual emergió como un proceso científico en el cual el enfoque sistémico había establecido un punto de vista general, macroeconómico, pero para continuar la evolución del pensamiento administrativo, el enfoque contingencial da una respuesta a los problemas organizacionales contemporáneos. Reúne las diferentes escuelas del pensamiento administrativo y los coloca a disposición de una situación específica. Las variables organizacionales presentan una compleja interrelación entre sí y con el ambiente.

Así mismo, todos aquellos enfoque de aplicabilidad integral que según Sterling, (2007); han surgido en la última etapa del pensamiento estratégico orientadas a la competitividad y al mercado como el Modelo de Calidad según Deming, las 7s de Mckinsey desarrollado Peters, Waterman, Athos y Pascale consultores de McKinsey; Organizaciones que Aprenden de Senge; el Capital Intelectual de Edvinsson y Malone; Gestión del Conocimiento y la formación de competencias, entre otras.

El **enfoque Crítico** es un campo pluralista, diverso y multidisciplinario que presentan una nueva perspectiva de las organizaciones desde las ciencias sociales, enfatizan en la visión

de las repercusiones sociales de las organizaciones sin distinguir las diferencias entre las sociedades, es un enfoque que las mira desde afuera. De acuerdo a Alvarez, (2016); no se puede considerar una nueva corriente de la administración enfocada a cómo administrar mejor, sino que es la visión que tienen los académicos de las ciencias sociales y la filosofía acerca de las teorías y prácticas de la administración.

Surgen al abrigo de las escuelas de administración de empresas británicas, los países escandinavos, Australia y tardíamente en Estados Unidos, tratando de oponerse a las aproximaciones convencionales que han caracterizado la formación de administradores durante las últimas décadas, por lo que su transformación es un objetivo importante de este enfoque.

En tal sentido, estos estudios están atentos a los aspectos de la organización y la administración que son considerados negativos. Se fundamentan en analizar las condiciones sociales, criticar el uso injustificado del poder y promueve el cambio de las tradiciones sociales establecidas e instituciones para que los seres humanos puedan ser liberados de la dependencia, la subordinación y la represión.

Al respecto Hernández y col, (2019); plantea que el pensamiento crítico debería ser fundamental en la administración de empresa. Para estos autores este podría manifestarse como el sexto modo de ser los gerentes en las organizaciones, modo de ser crítico, siendo su principal beneficio el desarrollo de habilidades esenciales como: interpretación, explicación, análisis, inferencia, evaluación y autorregulación según Faccione, (2007).

Agrupar teorías como las poscoloniales según Korsch, Lukàcs y Bloch; la evolución de la teoría del Proceso del Trabajo de Braverman y Adler; Escuela de Frankfurt, pragmatismo; postmodernismo, postestructuralismo, deconstruccionismo, feminismo, anarquismo, ambientalismo, entre otras. Vale destacar las teorías poscoloniales por cuanto plantean la visión de la administración desde los países descolonizados en particular de Latinoamérica.

Cuadro 2. Otros Enfoques.

1. ENTORNO GLOBAL: _Calidad y Mejoramiento Continuo _Desarrollo Organizacional _Benchmarking
2. ETICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL: _Emprendimiento _Liderazgo _Complejidad
3. INFORMACION Y CAMBIO TECNOLÓGICO: _Redes Sociales _Teletrabajo _E-Comerse _E-Business _Start-Up
4. TALENTO HUMANO: _Gestión de Personas _Negociación _Empowerment
5. ENFOQUES ORIENTADOS A LA COMPETITIVIDAD Y EL MERCADO: _Six Sigma _Gestión del Capital Humano _CRM (Customer Relationship Management) _Inteligencia de Negocio (BI) _Reingeniería _Calidad Total _ABC Costing _Outsourcing _7S de Mckinsey _3S de Kaizen _Coaching _Balance Scorecard (BSC) _Gestión del Conocimiento _Gestión de Competencias _Organizaciones Que Aprenden

Fuente: Elaboración Propia con base a los autores consultados

En relación a otros enfoques sólo se hará referencia a la complejidad, estudios que se inician en los años 80 en el Instituto Santa Fe de Nuevo México y plantea la existencia de organización, estabilidad y cambio en los sistemas sociales y naturales, por lo que están alejados del equilibrio. De ahí que, tanto su creatividad como su evolución obedecen a

formas que no se puede predecir. Implica aceptar la impredecibilidad y el cambio. Este enfoque según Pascale, (2008); asume las organizaciones como sistemas complejos adaptables, que se caracterizan por las siguientes propiedades:

1. Se componen de multitud de agentes que actúan en paralelo y no es controlado jerárquicamente.
2. Sus unidades constitutivas generan múltiples niveles de organización y estructura.
3. Se somete a la segunda ley de la termodinámica, es decir que posee una entropía que se agota con el tiempo, a no ser que reciba aportes energéticos.
4. Muestra capacidad de reconocimiento de las pautas que emplean para prever el futuro y aprender a reconocer los signos que anuncian un cambio.

La complejidad ha generado cuatro principios que afectan la administración de empresas:

- (a) Se encuentran en peligro cuando está en equilibrio.
- (b) Muestra capacidad de auto-organización y de posterior complejidad. La auto-organización surge de la inteligencia que reside en los grupos o nodos de una red.
- (c) La complejidad posterior surge en virtud de la tendencia de las estructuras simples a generar pautas novedosas, variedad infinita y, a menudo, un total mayor que la suma de las partes. Es decir, una vez alcanzado un pico temporal en su adaptación, debe posteriormente subir para bajar. En términos cibernéticos, la empresa en virtud de la presión competitiva, debe alejarse en cierta medida de su ordenamiento habitual antes de poder crear formas distintas y evolucionar.
- (d) Las empresas complejas se caracterizan por poseer vínculos débiles entre causa y efecto. Es decir la transición entre fases se produce en aquellos ámbitos donde una variación relativamente pequeña y aislada sea capaz de producir grandes efectos, alternativamente los grandes cambios pueden generar poco efectos, como ocurre generalmente en la industria informática.

Conclusiones.

En la sociedad actual caracterizada por múltiples inestabilidades es claro que las empresas están en permanentes cambios y las condiciones son variables, por lo tanto no hay un modelo de administración único; la tecnología ha modificado por completo las

reglas del mundo del empleo. En el ámbito laboral se demanda competencias, así como una creciente especialización a la vez que perfiles transdisciplinarios.

En tal sentido la formación de administradores de empresa a nivel superior y especialmente a nivel de tecnólogos debe caracterizarse por la complementariedad de enfoques, teorías, modelos y métodos, que considere diversidad de autores clásicos y contemporáneos, de diversas tradiciones y épocas. Debe considerar, así mismo, ejes temáticos, desarrollo de competencias, lo cognitivo, lo emocional y lo espiritual.

En este contexto, el enfoque crítico en administración constituye una crítica radical a la sociedad contemporánea, evidenciada en la explotación, la represión, las relaciones asimétricas de poder, la comunicación distorsionada, así como la falta de conciencia y compromiso. De ahí que se requiere una educación empresarial permanente que complemente una formación intelectual profunda y amplia con un modo de ser estratégico, reflexivo, crítico y creativo.

Referencias bibliográficas.

1. Alvarez H. (2016). La administración en el siglo XXI, en una encrucijada. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (ASOIGA) 15, 96-127. Argentina: UNC.
2. Carmen K, y Masías R. (2017). Factores relevantes en las teorías de la administración (Tesis de Licenciatura en Administración de Empresas. Perú: Universidad de Piura.
3. Diaz E. (1998). Posmodernidad. Colección Trópicos. Venezuela: ALFA.
4. Drucker P. (1999). Los desafíos de la administración en el siglo XXI. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.
5. Drucker P. (1999). La sociedad postcapitalista. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.
6. Drucker P. (2002). Escritos Fundamentales Tomo 2. El Management. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.
7. Facione P. (1997). Pensamiento crítico. ¿Qué es y por qué es importante? 23-56. Disponible: <http://www.insightassessment.com>
8. Guedez V. (2000). Las competencias en las organizaciones del siglo XXI. El conocimiento y las competencias en las organizaciones del Siglo XXI. Caracas, Venezuela: UNIMET.

9. Hernández I, y col. (2019). El pensamiento crítico y sus beneficios en la administración. Revista Logos Ciencia & Tecnología 11(1).DOI: <http://dx.doi.org/>
10. Pascale R. (2008). Equilibrios al borde del caos. Dirigir en la Incertidumbre. Barcelona: Deusto.
11. Ramírez L. (2016). Nuevo enfoque humanista de la administración desde la perspectiva de las ciencias de la vida. V Congreso Internacional de Bibliotecas Universitarias. Lima: Pontificia Universidad Católica de Perú.
12. Sanabria M, y col. (2015). Los Estudios Críticos en Administración: Origen, evolución y posibilidades de aportes al desarrollo del campo de los estudios organizacionales en América Latina. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión XXIII (1). 209-234. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en: <http://www.redalyc.org/>
13. Sterling F. (2007). De las principales técnicas y enfoques en Administración. Un recorrido evolutivo de la Sociedad Industrial a la Sociedad de la Información. Ciencia y Sociedad XXXII (1). Red de Revistas Científicas de América Latina y El Caribe, España y Portugal.
14. Velásquez F. (2002). Escuelas e Interpretaciones del Pensamiento Administrativo. Estudios Gerenciales, 31-56.
15. Vilorio E. (2000). El conocimiento en el pensamiento administrativo del siglo XX. El conocimiento y las competencias en las organizaciones del Siglo XXI. Caracas, Venezuela: UNIMET
16. Zamagni S. (2013). Por una economía del bien común. Buenos Aires, Argentina: Ciudad Nueva.