



Estudio de los errores conceptuales en la formación de la carrera de administración de la FACES-ULA, en torno a las sapiencias epistemológicas del pensamiento administrativo

Jesús Orlando Nava¹
Elviz Daniel Núñez²

Conceptual mistakes studies during the training in the administration career in FACE-ULA concerning to the epistemological sapiences of the administration thought

PALABRAS CLAVES

Sapiencias epistemológicas, errores conceptuales, pensamiento administrativo, estudiantes carrera de administración FACES-ULA.

KEY WORDS

Epistemological wisdom, conceptual errors, administrative thinking, students of the career of management at FACES-ULA.

RESUMEN

El artículo que se presenta es el resultado de una propuesta realizada para reformular el programa de formación de la carrera de administración de la Universidad de Los Andes, que contribuyera a solventar las dificultades en la corrección de errores conceptuales por parte de esta población estudiantil acerca de sapiencias epistemológicas sobre el pensamiento administrativo, como base para la reformulación del plan de formación vigente para la carrera de administración. La metodología empleada en su desarrollo se circunscribió dentro de los parámetros del enfoque cuantitativo e investigación de campo con carácter descriptivo, apoyada en un diseño no experimental y bajo la modalidad de proyecto factible. Como población se tomó a los estudiantes que cursan los dos últimos semestres de Administración en la Universidad de Los Andes, del estado Mérida, de los cuales se seleccionó una muestra probabilística simple al azar conformada por 25 sujetos, a quienes se les aplicó un cuestionario contentivo de 32 ítems, el cual fue sometido al procedimiento de validez mediante el juicio de expertos. Los resultados evidenciaron que los estudiantes de dicha carrera presentan dificultades de orden interno, de proceso y académico acerca de errores conceptuales de tipo epistemológico sobre la concepción del pensamiento administrativo. En consecuencia, se diseña un programa formativo reformulado que se propone para solventar las deficiencias presentes en esta población estudiantil.

ABSTRACT

The article presented is the result of a proposal made to recondition the training program for management students at FACES of the University of Los Andes, which contributes to solve the difficulties in correcting conceptual errors by this student population about epistemic conceptions on Administrative Thinking, as a basis for the reformulation of the current training plan for the career of administration. The methodology used in its development was circumscribed within the parameters of the quantitative approach and field research with descriptive character, supported in a non-experimental design and under the feasible project modality. As a population, the students who took the last two semesters of Administration at FACES of the University of Los Andes, in the state of Mérida, were taken from which a random simple probabilistic sample was made up of 25 subjects, who were given a contented questionnaire of 32 items, which was submitted to the validity procedure through expert judgment. The results evidenced that the students of this race present difficulties of internal order, of process and academic about conceptual errors of epistemological type on the wisdom of the administrative thinking. Consequently, a redesigned formative program is designed to solve the deficiencies present in this student's population.

¹Lic. En Educación y en Administración, Magíster en Educación Superior (U.F.T.) Doctorando en Gerencia (U.F.T.) Docente Universitario FACES (ULA).

²Lic. En contaduría Pública (Luz), Escolaridad Maestría en Administración Mención Finanzas (ULA). Doctor en Nuevas Tendencias en la Administración de Organizaciones (UCM). Jefe del Dpto. de Cont. y Finanzas. Docente Universitario de Pregrado y Postgrado FACES (ULA).

INTRODUCCIÓN

La situación coyuntural que atraviesa actualmente la educación en el país, sin duda ponen a prueba las capacidades y preparación de los futuros administradores como gerentes, situación que evidencia la importancia del aprendizaje de las nuevas tendencias en esta área de conocimiento y del pensamiento administrativo como objeto de estudio. En atención a ello, surgen los errores conceptuales en los estudiantes que cursan la carrera de administración, quienes confrontan una serie de dificultades que comienzan con el contexto o cotidianidad, el proceso empleado para entender algunos aspectos sobre el análisis financiero (indicadores, métodos, riesgo, tendencias, entre otros), y las de orden académico conceptual, factores que implican la identificación de elementos como el currículo oculto, actuación del profesional, patrones de análisis, tipo de problema, comprensión de la información que contienen los estados financieros, formulación de estrategias, procedimientos, capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos previos, como las condiciones necesarias que permiten plantear soluciones a los errores conceptuales detectados.

Para conocer las dificultades que enfrenta el estudiante de Administración, se ha realizado una amplia investigación, enfocada principalmente hacia la determinación de errores conceptuales en su razonamiento acerca de las sapiencias epistemológicas del pensamiento administrativo, que conlleve a la búsqueda de alternativas para mejorar sus competencias en este aspecto tan importante en la toma de decisiones en situaciones de incertidumbre que se presentan en la vida cotidiana, donde con frecuencia cualquier acontecimiento está condicionado a una serie de eventualidades que alteran las posibilidades de su ocurrencia.

Partiendo de esta realidad, el artículo persigue como objetivo general proponer un programa de formación para mejorar los errores conceptuales por parte de los estudiantes que cursan los últimos semestres de la carrera administración, como base para la reformulación del plan de formación dirigido al estudiantado de dicha área a objeto de solventar las dificultades en sus sapiencias de carácter epistémico acerca del pensamiento administrativo. Se empleó una metodología de tipo descriptiva bajo un diseño de campo no experimental en una muestra de 25 estudiantes a quienes se les aplicó un cuestionario bajo

el escalamiento de Likert con cinco alternativas de respuesta.

DESARROLLO

2. Principales referentes teóricos de la investigación

Para situar el estudio dentro de un marco conceptual, se revisa un conjunto de referentes teóricos que sirvan de fundamento al problema investigado relacionado con errores conceptuales en estudiantes de la carrera de administración acerca de las sapiencias epistemológicas del pensamiento administrativo. En primera instancia, se describirán algunos enfoques del análisis administrativo que han permitido el desarrollo de nuevos paradigmas y prácticas en la gerencia del siglo XXI.

2.1 Enfoques actuales para el estudio del pensamiento, la teoría y ciencia administrativa

En el presente, pueden ser identificadas un total de once perspectivas para el estudio de la ciencia y el pensamiento administrativo. Entre estos, Koontz y Weihrich (2013) citan a: 1) empírico o de casos, 2) del comportamiento interpersonal, 3) del comportamiento grupal, 4) de los sistemas sociales cooperativos, 5) sistemas socio-técnicos, 6) teoría de las decisiones, 7) de sistemas, 8) matemático o de la ciencia de administración, 9) de contingencias o situacional, 10) de los roles administrativos y 11) de la teoría operacional. Tomando los aportes del precitado autor, se describe las características de cada uno en forma breve.

Empírico o de casos. Los estudios experimentan a través de casos prácticos. Se identifican los éxitos y los fracasos.

Del comportamiento interpersonal. Se concentra en el comportamiento inter-personal, las relaciones humanas, la dirección y la motivación. Se basa en la psicología individual.

Del comportamiento grupal. Enfatiza el comportamiento de las personas en grupos. Se basa en la sociología y en la psicología social. Estudia principalmente los patrones de comportamiento de grupo.

De los sistemas sociales cooperativos. Se interesa tanto en los aspectos interpersonales como de comportamiento de grupo que conducen a un sistema de cooperación.

Sistemas socio-técnicos. El sistema técnico tiene un gran efecto sobre el sistema social (actitudes personales, comportamiento de grupo). Se concentra en la producción, en las operaciones de oficinas y en otras áreas con relaciones estrechas entre el sistema técnico y las personas.

Teoría de las decisiones. Se concentra en la toma de decisiones, en las personas o grupos que toman decisiones y en el proceso de la toma de decisiones.

De sistemas. Los conceptos de sistemas tienen una amplia aplicabilidad. Los sistemas tienen fronteras, pero también interactúan con el medio ambiente externo, ello significa que las organizaciones son sistemas abiertos. Reconoce la importancia del estudio de la interrelación entre la planeación, la organización y el control en una empresa, así como en muchos subsistemas.

Matemático o de la ciencia de administración. Ve a la administración como procesos, conceptos, símbolos y modelos matemáticos. Contempla a la administración como un proceso puramente lógico, expresado en símbolos y relaciones matemáticas.

De contingencias o situacionales. La práctica gerencial depende de las circunstancias. La teoría de la contingencia reconoce la influencia de las soluciones dadas sobre los patrones del modelo organizacional.

De los roles administrativos. Consiste esencialmente en observar lo que los administradores hacen en la realidad o entorno, y partir de tales observaciones concluir cuáles son las actividades (o roles) administrativos.

Del proceso administrativo u operacional. Integra los conceptos, principios, técnicas y conocimientos provenientes de otros campos y enfoques administrativos. La intención es desarrollar la ciencia y la teoría con una aplicación práctica. Distingue entre conocimientos administrativos y no administrativos. Desarrolla un sistema de clasificación que se construye alrededor de las funciones administrativas de planeación, organización, integración de personal, dirección y control.

2.2 Los nuevos paradigmas y prácticas de la gerencia

Tomando como referente que las estructuras organizacionales vienen dando cambios y aceptando rupturas paradigmáticas como la complejidad, el caos, hasta una nueva visión del poder y, centrados en el hecho de que se trata de una formación permanente, se hará mención de algunas prácticas gerenciales asumiendo los nuevos paradigmas en el área administrativa para la práctica gerencial.

La gerencia es la principal actividad que define el grado en que las empresas les sirven a las personas que afectan. El éxito que pueden tener las mismas al alcanzar sus objetivos y también al satisfacer sus obligaciones sociales depende, en gran medida, del desempeño gerencial de la organización; para ello están los "gerentes", y son los responsables de dirigir

las actividades que ayudan a las organizaciones en la consecución de sus metas.

Sin embargo, las características de los actuales escenarios que involucran transformaciones, cambios, oportunidades, muestran a muchas empresas exitosas, que han conquistado mercados, satisfacen plenamente a sus consumidores, apoyadas de una gerencia, que se ha actualizado e identificado con ellos, dando paso a nuevos paradigmas que la ciencia administrativa ha propiciado en las funciones operativas de las organizaciones en su estructura, liderazgo, cultura organizacional.

No se puede negar, que la economía moderna se caracteriza por estar globalizada e interdependiente en sus procesos de producción, comercialización, inversión, flujos financieros y desarrollo tecnológico, en donde las empresas tienen crecientes exigencias de productividad, además de que las leyes del mercado las obligan a profundizar y cambiar estrategias y políticas, a planear, crear e innovar, a tener capacidad de adaptación, velocidad de respuesta y sensibilidad para anticipar necesidades futuras y poder sobrevivir y desarrollarse en este nuevo y complejo entorno.

Es por ello que la gerencia y el liderazgo son elementos que deben combinarse para el logro de su fin común, ya que conllevan el aprendizaje de diferentes técnicas orientadas a que la persona tenga un desarrollo personal indispensable para las formas de cooperación con eficacia y eficiencia. Cabe mencionar que las organizaciones que se destacan en el presente, muestran una gerencia eficaz, con un liderazgo participativo que ha generado nuevos paradigmas de gestión, de cómo operar una empresa, especialmente, en escenarios turbulentos y altamente competitivos.

En ese sentido, Hunter (2013), define el término paradigma como "la ciencia del conocimiento, como aquel gran conjunto de creencias que permiten ver y comprender la realidad de determinada manera. Dichas creencias incluyen también cierto pre sapiencias y creencias filosóficas, que en un determinado momento comparte la comunidad científica" (p.22). Por tales razones, es necesario para ser competitivo, participativo en los actuales escenarios, contar con los nuevos conocimientos de las ciencias administrativas y que se generen nuevos paradigmas que permitan participar más exitosamente, especialmente, ante las nuevas oportunidades que el escenario nacional está ofreciendo, con una nueva apertura de Comercio Exterior que le favorezca en la conquista y penetración de mercados.

Codina (2005), recuerda ante estos cambios que se han dado, la necesidad de evaluarlos, y determinar,

qué tanto las empresas se han identificado con sus alcances y repercusiones, así como han contribuido en la aparición de nuevas herramientas administrativas, no olvidando lo que el desaparecido consultor Peter Drucker (1992) decía: "Desde mediados de los años setenta, lo que conocíamos sobre administración ya no nos sirve. En el futuro inmediato, los gerentes tendrán que ser capaces de olvidar lo que hacían, tan rápido como aprenden las cosas nuevas que tienen que hacer". Hammer y Champy (1994), precursores de la reingeniería, son más dramáticos cuando, en la portada de su primer libro, de inicios de los noventa, expresan: "Olvide todo lo que usted sabe sobre cómo debe funcionar una empresa. Casi todo está errado".

Definitivamente, se han dado muchos cambios en los escenarios modernos, cambios que han incidido en el proceso administrativo, en las funciones de la empresa, en su operatividad, haciendo que ellos den oportunidad a que aparezca un nuevo paradigma de la gestión empresarial con nuevos tópicos gerenciales y que permitan a la gerencia adentrarse en los escenarios altamente competitivos, usando adecuadamente no solo los conocimientos que la ciencia administrativas ha aportado, sino sus herramientas y garantizando una eficaz participación.

Lo cierto, como lo recuerda Codina (ob.cit.), los cambios que se han producido en el entorno impactan en todos los componentes del trabajo de una empresa: los sistemas productivos, el marketing, los enfoques sobre la calidad, la investigación-desarrollo, el manejo de existencias, (stocks), los criterios de competitividad y efectividad, así como en los enfoques sobre las funciones gerenciales.

En conclusión, la gerencia si quiere garantizar un desempeño positivo en pro de la conquista, permanencia en los mercados conquistados, debe identificarse, no solamente con los nuevos paradigmas gerenciales que hoy se manifiestan, sino generar nuevos paradigmas, especialmente ante escenarios turbulentos como el nacional, así como en aquellos que son emergentes y ofrecen una buena oportunidad para participar. No pueden seguir las empresas bajo una gerencia que actúe de acuerdo a los conocimientos tradicionales, en donde mucho de estos, no están adaptados a las exigencias competitivas del presente, se necesita dar paso a nuevos paradigmas, aportando conocimientos que se identifiquen con los retos, se sepan enfrentar y que se susciten los cambios que le ayuden a obtener resultados beneficiosos.

Tal como lo plantea Mujica (2000), "Las organizaciones de vanguardia dentro de un mercado global competitivo, buscan involucrarse con los enfoques más actuales y que hayan llevado al éxito a diversas instituciones" (p.3). Ante este planteamiento cabe

preguntarse sobre que fundamentos se debería administrar una empresa, dentro de esta Ola de Cambios donde convergen Estrategias, Técnicas y Filosofía.

Esto trae lógicamente una reacción en cadena, por ejemplo el buscar acogerse al paradigma de la calidad total pudiera llevar a considerar algunos de los siguientes tópicos: Reingeniería, Benchmarking, Downsizing, Outsourcing, Just in Time, entre otros, originando una manera diferente de administrar (heterodoxa) resaltando la existencia de infinitas interacciones voluntarias o no que se dan dentro de una organización caracterizándola como Sistema Complejo, y que pudieran ampliar la visión del estado del Arte de la gerencia basándose en diversas corrientes del pensamiento administrativo.

Los nuevos paradigmas enfatizan, grosso modo, satisfacer necesidades (más que vender productos); disminuir el peso de la publicidad y aumentar el de la promoción en los gastos de marketing; producir lo que se pueda vender, en lo que juega un papel importante el marketing estratégico, que se orienta a identificar oportunidades y atractivos de los mercados; crear necesidades; al costo y la calidad, como factores de preferencias de los clientes, se adicionan el servicio de postventa y el tratamiento personalizado.

Así, los nuevos retos para la gerencia se basan en los cambios en el entorno y su impacto en los paradigmas que durante décadas han orientado el trabajo de las empresas; también influye en los enfoques gerenciales, que surgieron y predominaron en condiciones que se han modificado sustancialmente.

Entre las tendencias y demandas que Kierman (1996), ha identificado "para la gerencia del Siglo XXI" se encuentran las siguientes: transitar de la dimensión y escala, a la velocidad y capacidad de reacción; de la autoridad formal y el control desde arriba, al otorgamiento y desarrollo de poder y facultades (empowerment); de la rigidez en las organizaciones, a las organizaciones flexibles y virtuales; del control por medio de reglas y jerarquías, al control por medio de visión y valores; del análisis racional y cuantitativo, a la creatividad y la intuición; de la necesidad de certeza, a la tolerancia a la ambigüedad; de la independencia y autonomía de la empresa, a la interdependencia y alianzas estratégicas; del enfoque organizacional interno, al enfoque en el medio competitivo; de la ventaja competitiva, a la ventaja cooperativa, entre los principales.

Diferentes especialistas también se refieren a las nuevas tendencias en las llamadas "funciones directivas" (planificación, organización, mando y control). En la función de planificación, las principa-

les tendencias que se señalan son: el tránsito de la planeación "clásica", al enfoque de la estrategia; el análisis del "pasado al futuro", buscando tendencias anteriores, se sustituye por el análisis del futuro al presente, concibiendo diferentes escenarios futuros y planes de contingencia (que hacer si...); del plan y la implementación como procesos separados, a concebirlos como un proceso único, integrando ambas; de la tecnología como factor estratégico, a los recursos humanos como el más estratégico; de la focalización en la empresa, a considerar el entorno como punto de partida de cualquier estrategia.

En la función de organización, las tendencias se mueven: de las estructuras jerárquicas a las estructuras planas y flexibles; de los manuales y normas detalladas, como factores reguladores, a la visión, los valores y la cultura, como los factores principales para la integración del trabajo en las organizaciones; de la estabilidad, como elemento organizador, al cambio y la innovación como factor de adaptación constante a las nuevas situaciones.

En la función de mando, las tendencias se mueven en las siguientes direcciones. De la autoridad, como factor de disciplina, al liderazgo, como elemento movilizador; de "dirigir a los hombres" a "dirigir con los hombres"; de los recursos humanos, como un "objeto" del proceso de dirección, a considerarlo como un "sujeto" clave, participante; de la motivación, muchas veces manipuladora, a la creación de un sentido de pertenencia; de la delegación, al empowerment (facultar, dar poder, desarrollar).

En la función de control, se trabaja por moverse: de la autoridad, al autocontrol y compromiso; de la orientación hacia los procesos (decirle a cada cual "como" debe hacer las cosas), a los resultados (concretar lo "que" debe lograr), resumiendo que el jefe defina el "que" y el subordinado genere el "como"; los valores, como instrumento de orientación del comportamiento de los miembros de la organización, lo que Quinn (1997) le llama "control de clan".

En un plano más general, las tendencias sobre los retos que tienen los gerentes para ser efectivos en las nuevas condiciones, según diferentes especialistas, se mueven en las siguientes direcciones:

De operar en un medio definido y de cierta estabilidad (hasta los años 70-80); a operar en un medio poco definido y en constante cambio y movimiento. Aprender a administrar la incertidumbre y la complejidad.

De la disposición para realizar tareas concretas, de determinada reiteración; a la habilidad para realizar actividades creando expectativas y motivación entre sus seguidores.

De la capacidad para el trabajo individual, a la capacidad para crear e integrar equipos.

De una formación técnica-específica, a una formación integral que le permita la interpretación adecuada de los fenómenos y tendencias del entorno y anticiparse a estas.

Se observa así, que entre las capacidades principales para gerenciar en un entorno turbulento se plantean: flexibilidad y disposición para el cambio, asumir riesgos, innovación constante.

2.3 El objeto -los objetos- de estudio de la administración

Blauberg (1978) define objeto de estudio como el conjunto de fenómenos cuyo conocimiento al desarrollarse da lugar a una ciencia, constituyéndose en el campo de la realidad al cual el investigador acude como fuente primaria para explicarla, comprenderla y hasta transformarla. También establece que el objeto de estudio se divide en empírico (la realidad) y teórico (imagen de esa realidad), lo que sugiere la posibilidad de aproximación a él desde lo teórico (tradición racionalista) o desde la experiencia (tradición empirista). De tal manera, el estudio de una realidad determinada estará dado por el saber elaborado por cualquiera de las dos vías esbozadas.

Así, en el entendido de que es el conocimiento generado el que entrega a un fenómeno su estatus de "objeto de estudio", en el campo particular de la administración será necesario ubicar su ontogenia cognitiva. Aunque el desarrollo teórico de la administración es prolífico, para efectos de precisar el objeto se analizarán las perspectivas dominantes. En términos generales, Marín (2012:44), proponen que la producción de conocimiento en administración ha respondido a cuatro campos de análisis, que han dado lugar a igual cantidad de objetos analizables:

1. La teoría organizacional, la cual, a través de aproximaciones mecanicistas y normativas, se ha ocupado de estudiar lo funcional-estructural (gestión científica, funcionalismo fayolista, burocracia, institucionalismo, etc.).

2. El pensamiento administrativo, que desde aproximaciones psicosociales se ha interesado por el sujeto en su interacción organizacional (relaciones humanas, conductismo, cultura organizacional, etc.).

3. Las teorías de gestión, cuyo interés ha sido la acción gerencial (administración por objetivos, desarrollo organizacional, teoría de la agencia, enfoque de la calidad, etc.).

4. Las teorías emergentes, que, partiendo de aproximaciones sistémicas y complejas, han realizado un meta-análisis con un enfoque integrativo de la es-

tructura, el individuo y la gestión (teoría de sistemas, teoría contingencial, teorías de control externo, complejidad, etc.).

En consecuencia, puede decirse que la administración cuenta como objetos de estudio: 1) la organización gestionada (teorías organizacionales), 2) el individuo gestor (teoría administrativa), 3) el proceso de gestionar (teorías de la gestión), y 4) la concomitancia de los tres anteriores (teorías emergentes). Esto supone una pluralidad de preocupaciones que han merecido la reflexión-atención en el campo de la administración hacia el avance en el conocimiento, pero que también han significado una fragmentación disciplinar (Astley, 1985) y una yuxtaposición teórica (Chevallier y Loschak, 1980), con una evolución de saberes a partir de una formulación teórica inicial que luego de institucionalizarse se desarrolló y bifurcó hacia territorialidades múltiples (Ibarra, 1998).

La observancia de diversas unidades de análisis ha suscitado una contienda epistemológica por los variados acercamientos al fenómeno administrativo-organizacional, desde un desarrollo múltiple e irreconciliable de varias teorías (Reed, 1992; Pfeffer, 2000), que no ha permitido la universalización de un saber disciplinar asumible como legítimo desde todas las perspectivas de abordaje, sumiendo a la administración en lo que Koontz (1961, 1980) ha denotado como una selva inextricable.

La pluralidad de una materia estudiable no ha de significar un obstáculo epistemológico para la construcción del conocimiento en un campo particular, pues por el contrario ha de corresponder una posibilidad de enriquecimiento y avance. Sin embargo, el inconveniente radica en el desacuerdo de los académicos que, al ocuparse de una novísima teorización, desconocen la historicidad del conocimiento administrativo, cayéndose en un relativismo epistémico que desluce las conexiones necesarias que han de existir entre los diferentes enfoques.

Urge entonces la necesidad de marcos de análisis comunes, que sin negar la especificidad, concatenen la riqueza de las diferentes miradas en terreno afín, con un metalenguaje que legitime al objeto de estudio de la administración como una entidad polimorfa en su carácter de agenciamiento comprensivo de las lógicas de la organización gestionada, el sujeto gestor, el proceso de gestionar y su integración concomitante

3. Programa de Formación

Hay que destacar que el concepto de programa (término derivado del latín programa que, a su vez,

tiene su origen en un vocablo griego) posee múltiples acepciones. La página DefinicionABC.com (s/f) expone que “Puede ser entendido como el anticipo de lo que se planea realizar en algún ámbito o circunstancia; el temario que se ofrece para un discurso; la presentación y organización de las materias de un cierto curso o asignatura; y la descripción de las características o etapas en que se organizan determinados actos o espectáculos artísticos” (s/p).

Es necesario poner atención al programa de formación en educación en el contexto nacional, la Gaceta Oficial N° 39.058 (2001) de la República Bolivariana de Venezuela señala que: “es un método de educación cuya finalidad es la de proponer pautas, enfoques y modalidades en pensum de estudios especialmente en carreras universitarias. Plantea principalmente la solución de problemas e interacción con el entorno de colaboración comunitaria, así como el desarrollo integral y tecnológico del país” (p.1).

Parafraseando lo anterior, se observa que dicho método basa sus principios en el desarrollo eficiente del individuo para una sociedad donde la densidad de población es mayor y la demanda de sus necesidades de subsistencia aumenta, desarrollando y mejorando paso a paso, a través de los diferentes estudios e investigaciones basados en las carencias, problemas de cada tipo de servicio y materias de los cuales depende; así con la participación comunitaria (formando parte de un todo), lograr resolver e inducir, poner en práctica de buena manera y con conciencia colectiva para el bienestar y desarrollo de la sociedad, una serie de problemas en pro de un mejor país.

4. Problemas epistémicos que enfrentan los estudiantes de administración acerca de la ciencia administrativa

Según Murillo (2005), el desarrollo socioeconómico de los países unidos a la división social, del trabajo y la consecuencia a su especialización, hizo necesario el seguimiento de la disciplina administrativa. Surgida a raíz de un círculo de experiencias empíricas aisladas, la administración contiene ahora un conjunto de teorías, conceptos, principios y procedimientos a partir de los cuales se pueden analizar y modificar las formas que asume el trabajo colectivo dentro una organización.

Algunos ejemplos de la importancia del conocimiento científico para los estudiantes de la disciplina administrativa son: 1) básicamente los administradores se encargan de maximizar los resultados de una organización, lo que de hecho constituye el principio económico fundamental; 2) los administradores manejan los procesos económicos fundamentales; y

3) la organización o habilidad empresarial que desarrollan los administradores también es considerado, como factor económico.

No obstante, la ciencia administrativa presenta una serie de problemas epistémicos inicialmente referidos a: 1) la diversidad de objetos; 2) la heterogeneidad de las aproximaciones; 3) subordinación a lo ideológico; 4) la presencia del normativismo; 5) la presencia del empirismo; 6) la administración creativa, la negociación y la moralidad; 7) el estatus metodológico de los principios administrativos; 8) problemas conceptuales generales; 9) relación universalismo versus contextualismo; 10) la concepción de la causalidad; 11) relación entre conocimiento científico y la práctica administrativa; y 12) Implicaciones éticas de la investigación en administración.

5. Metodica de la Investigación

Se trata de una investigación de tipo descriptivo. Para el abordaje, se procuró el empleo de un diseño de Campo no Experimental debido a que se recabaron los datos directamente del caso en estudio, sin manipular variable alguna. Los datos se recolectaron directamente de los gerentes del área financiera seleccionados de forma aleatoria en la muestra. A su vez, la investigación se circunscribe en la modalidad de proyecto factible porque se elabora y desarrolla una propuesta de un modelo operativo para solucionar una necesidad de un grupo social. Se propone reformular el programa de formación para el estudiante de la carrera de administración que contribuya a solventar sus dificultades en la resolución de errores conceptuales de tipo epistemológico.

Tomando en cuenta a Vélez (2009), y como en la investigación se emplea una etapa descriptiva en términos de necesidades, preferencias o decisiones de ciertos grupos humanos, para luego generar una etapa de propuesta en su carácter contextual como proceso, la presente se considera una investigación proyectiva en donde se distinguen las etapas siguientes:

Etapa I. Descriptiva: consiste en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciados precisando las condiciones existentes en este momento sobre las dificultades de los gerentes bajo estudio.

Etapa II. Propuesta: comprende la elaboración de una solución viable o tangible, formulada como programa, proceso o producto. Según las características de la propuesta que se presenta, ésta se relaciona con un programa, que consiste en el desarrollo de acciones educativas en formas de unidades didácticas de manera sistemática dentro un tiempo determinado,

dirigidas a los futuros gerentes que se hallan en formación.

Toda investigación para recabar datos necesita aplicar técnicas valerse de instrumentos que le suministren información acerca del fenómeno en estudio para así hacer generalizaciones y conclusiones derivadas de la realidad. Esta investigación estuvo apoyada en la técnica de la encuesta y como instrumento utilizó el cuestionario. Para efectos del presente estudio, se diseñó un instrumento tipo cuestionario compuesto por 32 ítems bajo el escalamiento tipo Likert, con cinco alternativas de respuesta: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. El análisis correspondiente, se fundamentó en la estadística porcentual, estableciéndose los siguientes términos: se tomaron para cada una de las dimensiones, los valores más altos correspondientes a la opción "siempre" y "casi siempre", como valores positivos o favorables. La opción "algunas veces", quedó establecida como un valor neutro, y las opciones "nunca" y "casi nunca", se consideraron como valores negativos o desfavorables.

6. Discusión de resultados

A continuación, se estudian los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a los sujetos formados en la carrera de Administración de FACES-ULA del estado Mérida, a objeto de identificar cuáles son los factores que dificultan la resolución de problemas de tipo epistemológico por parte de los estudiantes acerca del pensamiento administrativo. Bajo esta perspectiva, los datos e información recopilada durante la investigación de campo fueron tabulados y organizados en las variables: "Resolución de problemas epistemológicos" y "errores conceptuales del estudiante", para lo cual se agruparon sus respectivos indicadores e ítems.

En la identificación de los errores conceptuales que existen en la enseñanza de las ciencias sociales en general, y en el caso específico de la administración, en el apartado del pensamiento y componente teórico se hizo referencia a los problemas de tipo epistemológico que enfrenta el administrador como futuro gerente. La información recolectada sugiere que entre las dificultades presentes en ellos para hacer uso de los conocimientos generados en las ciencias sociales durante su formación, son: 1) La gerencia es considerada como una ciencia social, por la experiencia acumulada por el administrador en el trabajo cotidiano; 2) la falsa creencia de que la gerencia es más un arte que una ciencia; 3) estudios

de sapiencias teóricas para asimilar la naturaleza del control en el campo del comportamiento humano y 4) la naturaleza de los principales sistemas de control en el campo de la ingeniería industrial, se asume, ya sea por desconocimiento sobre procedimientos y estrategias específicas que les ayuden en la resolución de problemas de control y procesos.

En atención a los errores conceptuales de los estudiantes, la información analizada refleja la existencia de un currículo oculto que está constituido por todas aquellas creencias que tienen los estudiantes acerca del pensamiento administrativo, las teorías, la gerencia y que influirán significativamente en su quehacer profesional como administrador o gerente; también se observa que los mismos sostienen un grupo de creencias erróneas acerca del proceso adecuado para la toma de decisiones oportunas, así como acerca de las nuevas tendencias y enfoques del pensamiento en la administración y la gerencia del siglo XXI.

CONCLUSIONES

La información analizada permitió reconocer tres problemas conceptuales general en la población estudiada. Estos fueron: 1) La gerencia es considerada como una ciencia social, por la experiencia acumulada en el trabajo cotidiano; 2) insistir en la enseñanza de que la gerencia es más un arte que una ciencia; y 3) asimilar la naturaleza del control en el campo del comportamiento humano con la naturaleza del control en el campo de la ingeniería. En atención al primer punto, cada acción gerencial se basa en supuestos, generalizaciones e hipótesis, es decir, en la teoría. Los supuestos son con frecuencia implícitos, algunas veces bastante inconscientes, con frecuencia opuestos; no obstante, ellos determinan las predicciones de si hacer que a ocurrirá b. La teoría y la práctica son inseparables. No obstante, se advierte que la práctica común para proceder sin el examen explícito de los supuestos teóricos lleva, a veces, a extraordinarias inconsistencias en el comportamiento gerencial.

Con relación al segundo punto, el asunto no es si la gerencia es una ciencia. No lo es. Sus propósitos son diferentes. La ciencia está preocupada por el avance del conocimiento, la gerencia, como cualquier profesión, está preocupada por el logro de objetivos prácticos. El asunto es si el futuro gerente puede utilizar el conocimiento científico en el logro de esos objetivos.

Por su parte, el tercer punto, en el campo de la ingeniería, el control consiste en ajustes con relación

a la selección de medios apropiados que se ajusten a la ley natural del fenómeno natural del interés del ejecutante. En la función de la gerencia esta situación es similar; esto es: muchos intentos para controlar el comportamiento humano, lejos de representar adaptaciones selectivas, son una violación directa a la naturaleza humana. Ellos consisten en tratar de hacer que la gente se comporte como el gerente quiere sin ninguna preocupación por la ley natural.

Desde el punto de vista académico, la formación que recibe el estudiante de administración, lo limita a prepararse en determinadas competencias, pero las de tipo gerencial son escasamente impartidas por lo que los futuros administradores que egresan de esa casa de estudio carecen de competencias técnicas en el uso de herramientas gerenciales que les permita manejar la empresa de forma más eficiente, como es planificación por objetivos, resolución de problemas, herramientas de control de gestión, o desde el punto de vista del manejo de personal, el liderazgo, motivación, entre otros.

Una de las habilidades básicas de todo futuro gerente debiera ser su capacidad para resolver problemas. Los problemas forman parte de la dinámica y cotidianidad de las organizaciones y quienes las dirigen necesitan saber cómo afrontarlos y qué decisiones tomar para solucionarlos. La resolución de problemas está, pues, relacionada con la toma de decisiones oportuna y correcta. Ese es un aspecto muy práctico del liderazgo, los problemas forman parte de las situaciones que todo gerente tiene que gestionar. Por ello, necesita formación continua en su quehacer profesional que le permita desarrollar un conjunto de competencias, que se señalan a continuación:

1.- Competencias en la comunicación: es la capacidad de intercambiar y transmitir eficazmente información para entenderse con los demás.

2.- Competencias para la planeación y la administración, comprende decidir las tareas que hay que realizar, la manera de efectuarlas, asignar recursos y revisar los avances. Dicha habilidad incluye conocer sobre la recopilación y análisis de la información y solución de problemas de orden conceptual y epistemológico que le asegure eficacia en la búsqueda y uso de la información para solucionar problemas y anticiparse a los hechos.

3.- Competencias para el trabajo en equipo, es la disposición y capacidad para compartir conocimientos y experiencias que le permiten trabajar conjuntamente para alcanzar un fin común, distribuyendo y/o asignando responsabilidades con base a las fortalezas de cada uno de sus integrantes.

4.- Competencia en la acción estratégica: entiende la misión de la organización y se asegura de que

las acciones propias y las de su unidad de trabajo están alineadas a los objetivos estratégicos de la organización. En este sentido, lo habilita para entender el entorno, conocer el sector industrial y las fuerzas competitivas en que actúa la organización y mantenerse informado sobre las tendencias y su impacto; comprender a la organización, conociendo las fortalezas y limitaciones de la organización entendiendo las competencias organizacionales y aplicar acción estratégica, donde realiza actividades y toma decisiones congruentes con la misión y estrategias de la organización.

En este orden de ideas, el plan de formación propuesto busca dotar a los futuros gerentes de conocimientos, habilidades y actitudes útiles para desenvolverse en el ámbito profesional del área administrativa. Se trata de un conjunto de capacidades que los estudiantes desarrollarán a lo largo de su vida universitaria y que servirán para familiarizarse con el ámbito profesional. En el cuadro siguiente, se describen las competencias generales y las unidades didácticas que los estudiantes de administración podrían adquirir para solventar las dificultades de orden epistemológico y errores conceptuales.

Cuadro 1.
Plan formativo

Competencias Generales	Unidades Didácticas
INSTRUMENTALES (Para la planeación y la administración) G1. Capacidad de análisis y síntesis G2. Organización y planificación G3. Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna/s G4. Comunicación en una lengua extranjera G5. Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional G6. Gestión de la información G7. Resolución de problemas y toma de decisiones G8. Análisis financiero	1. Referentes teóricos, históricos, culturales, políticos, ambientales y legales del pensamiento administrativo. 2. Gestión de Riesgos Financieros 3. Estrategias Empresariales 4. Planificación por objetivos 5. Investigación de Operaciones 6. Elaboración y Evaluación de Proyectos 7. Toma de decisiones. Técnicas y herramientas 8. Sistemas de Información Administrativos 9. Herramientas Computacionales para registro y análisis Financiero 10. Resolución de problemas 12. Análisis de estados financieros 13. Análisis y gestión de problemas del área financiera 14. Herramientas de control
INTERPERSONALES (Para la comunicación) G8. Capacidad crítica y auto-crítica G9. Habilidades interpersonales G10. Compromiso ético	1. Relaciones Humanas 2. Ética 3. Responsabilidad social empresarial
SISTÉMICAS (Para el trabajo en equipo y la acción estratégica) G11. Autonomía en el aprendizaje G12. Adaptación a situaciones nuevas G13. Creatividad G14. Liderazgo G15. Iniciativa y espíritu emprendedor G16. Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida G17. Compromiso con la identidad, desarrollo y ética profesional G18. Gestión por procesos con indicadores de calidad	1. Técnicas de aprendizaje 2. Capacidad de adaptación al cambio 3. Manejo de personal 4. Liderazgo empresarial y transformacional 5. Ética profesional 6. Gestión por procesos

Las competencias generales antes señaladas juegan un rol clave en las funciones del futuro administrador como gerente, puesto que el mismo como trabajador cerebral tiene como herramienta más importante a sus procesos cognitivos. Estas competencias le permitirán identificar, analizar y resolver problemas de todo tipo, tomar decisiones bajo condiciones de poca información o completa incertidumbre, analizar datos e información del mercado y de la propia empresa, incorporar nuevas ideas y conocimientos a la empresa, diseñar nuevos procesos, innovar productos o servicios, etc.

En ese sentido, le corresponde a las universidades e institutos de educación superior, a quienes les corresponde la formación del talento humano llamado a ejercer cargos administrativos y gerenciales, hacer una exhaustiva revisión de sus programas académicos para brindar desde el nivel de pregrado conocimientos y herramientas actualizadas que le permitan al estudiante comprender todos los aspectos que engloba la gerencia de una empresa de forma que pueda contar con las competencias generales que le permitan ejercer su función de manera más efectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Astley, W. G. (1985). Administrative science as socially constructed truth. *Administrative Science Quarterly*, 30, pp. 497-513.
- Blauberg, I. (1978). *Diccionario marxista de filosofía*. México: Ediciones de Cultura Popular.
- Castillo, L (1992). El PES. En síntesis. *Revista de planificación estratégica*. Editorial fundación Altadir. Caracas.
- Chevallier, J. & Loschak, D. (1980). *La ciencia administrativa*. México: Fondo de Cultura económica.
- Codina, A. (2005). Cambios en paradigmas empresariales. Retos para la gerencia. Artículo en línea. Disponible en: http://www.degerencia.com/articulo/cambios_en_paradigmas_empresariales_retos_para_la_gerencia.
- Drucker, P. (1992). *Gerencia para el futuro*. Bogotá: Norma.
- Hammer, M., y Champy, J. (1994). Re-engineering work: Don't automate, obliterate, *Harvard Business Rev.* 68, 104 – 112, July – August.
- Hunter, J. (2013). *La paradoja. Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo*. España: Editorial Empresa Activa.
- Ibarra, E. (1998). Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas. En Ibarra, E. (ed.). *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización* (pp. 119-188). Tesis doctoral. México: Facultad de Ciencias Políticas y sociales, Unam.
- Izurreta, F (1997). *En qué consiste el proceso de planificación estratégica*. UCV. Caracas.
- Kierman, M (1996). *Once mandamientos de la gerencia del siglo XXI*. México. Prentice Hall.
- Koontz, H. (1961). The management theory jungle. *Academy of Management Journal*, 4(3), pp. 174-188.
- Koontz, O. (1972). *Curso de Administración Moderna*. Mc Graw Hill. México.
- Koontz, H. (1980). The management theory jungle revisited. *The Academy of Management Review*, 5(2), pp. 175-187
- Koontz, H., y Wehrich, H. (2013). *Elementos de administración. Un enfoque internacional y de innovación*. México: McGraw-Hill.
- Marin, D. (2012). Consideraciones epistemológicas en torno al carácter científico de la administración. *Revista Innovar*, Volumen 22, Número 46, p. 39-52, 2012. Colombia. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/39323/41226>.
- Matus, C (1990). *Política, Planificación y Gobierno*. Editores Miguel Ángel García e Hijos. Caracas.
- Moyer, H (1989). *Planificación Estratégica Situacional*. Luz. Maracaibo.
- Mujica, M. (2000). Nueva estrategias para gerenciar. Una visión epistemológica. *Revista Virtual de Gerencia*, Valencia, Marzo/2000. Universidad de Carabobo.
- Muñoz, L (1981). *Notas de Planificación*. ULA. Mérida.
- Murillo, L. (2005). *Epistemología de las ciencias*. Bogotá, Colombia. Universidad INCCA, Bogotá en convenio con La Universidad de las Villas, Santa Clara.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización*. México: Oxford.
- Quinn, R. (1997). *El Proceso estratégico, concepto, contexto y casos*. Prentice Hall. México.
- Reed, M. (1992). *The Sociology of Organizations. Themes, Perspectives and Prospects*. New York: Harvester.

Román, L., y Pablos, G. (2009). "La Organización. Como función de la administración" en Contribuciones a la Economía, junio 2009 en <http://www.eumed.net/ce/2009a/>

Taylor, F., y Fayol, H. (1972). Principios de la Administración Científica. México: Editorial McGraw-Hill.