

# Hacia la tipificación de un sistema de filosofía de la administración

Héctor Daniel Molina Ruiz

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Instituto de Ciencias Básicas en Ingeniería, Escuela Superior Tepeji, Av. del Maestro No. 41, Col. Noxtongo, CP: 42855, Tepeji del Río de Ocampo, Hidalgo, México.

## Resumen

La filosofía dicta la forma de pensar de una persona, comunidad, sociedad o del planeta entero. Las organizaciones también se ven influenciadas por cierta forma de pensamiento. Al integrar un sistema filosófico en las organizaciones se pueden dirigir los esfuerzos de estas en una sola dirección, alineando la toma de decisiones con los objetivos estratégicos. En el presente documento se integran dos conceptos, el concepto de filosofía y el concepto de administración, agrupándose en una propuesta para tipificación de la filosofía de la administración.

## Abstract

Philosophy dictates a way of thinking of a person, community, society or in a global scope. Organizations are also influenced by a certain way of thinking. When a philosophical system is integrated to an organization it is possible to guide the efforts in a single strategic objective. Present document integrates two concepts, philosophy and management concepts, to tandem both of them and generate a proposal to characterize the concept of management philosophy.

**Palabras Clave:** Administración, Filosofía, Filosofía de la administración.

## 1 INTRODUCCIÓN

La tipificación de las características necesarias a las cuales debe ajustarse un sistema de la filosofía de la administración, son un campo que al cual los estudiosos del tema no han prestado interés, como lo pudiera ser en el caso de temáticas como la cadena de suministro, el control de calidad, el liderazgo, cambio organizacional o la sustentabilidad. La tipificación de las características que debe poseer un buen sistema de filosofía de la administración, para las organizaciones, se ha visto en desuso. Es prudente mencionar que en la literatura existe una gran cantidad de libros y publicaciones científicas que promueven la cultura organizacional y la filosofía de la administración, pero existe poca información encaminada a la tipificación de la filosofía administrativa.

La filosofía es un acto inherente de todas las culturas y civilizaciones, se puede aseverar que los actos filosóficos han creado incluso la misma divinidad y dimensionado la deidad al interior de la mente humana, exteriorizándola a través del pensamiento, la palabra y los actos creativos. La filosofía permite al hombre descubrir la verdad del contexto que lo rodea, además de responder a las interrogantes que en su acontecer cotidiano surgen o le aquejan.

## 2 CONCEPTO DE LA FILOSOFÍA

No buscando un sustento exhaustivo acerca de la definición de concepto, se ofrece una serie de proposiciones cuyo objeto gravita en la presentación global de un concepto del término, que perfectamente engarza para el presente documento.

La filosofía es, por su definición, un fundamento necesario que determina nuestra forma de ser y nuestros actos, al interior de la organización, en una sociedad del conocimiento (Cairns, 2003). Platón llama filosofía, al amor por la sapiencia, la propia búsqueda, la propia actividad educativa, ligada a la expresión escrita, a la forma literaria del diálogo (Colli, 1975).

El término “filosofía” significa descifrar el cuerpo de conocimiento relativo que suministra la lógica para un pensamiento efectivo que permita la solución de cierto tipo de problemas, al respecto se puede mencionar que un ejecutivo sin filosofía posee una limitada capacidad para el pensamiento creativo (Davis, 1985). En Kenny (1998) se establece que el objetivo de la filosofía es proveer entendimiento más que conocimiento; su historia muestra la dificultad, incluso para las más grandes mentes, de desarrollar una visión coherente y completa. En Small (2003) se expone una categorización de la filosofía que incluye:

- Metafísica, ontológica o la naturaleza de la existencia y la razón de ser;
- Epistemología o el estudio de la teoría del conocimiento;
- Filosofía moral y los orígenes y justificación de códigos morales; y
- Análisis de conceptos como justicia, felicidad y el buen o mal comportamiento.

### 2.1 Desarrollo histórico de la filosofía

Se puede aseverar que la filosofía nace con el mismo surgimiento del hombre como ente pensante, con raciocinio. En la literatura se puede encontrar una amplia gama de publicaciones con respecto al tema, su surgimiento, desarrollo y evolución histórica. Clavo Martínez (2000) se resalta la importancia de las enseñanzas de Tales y su discípulo Anaximandro, en el desarrollo de la filosofía presocrática. Según Colli (1975) el origen de la filosofía griega, e incluso el origen del pensamiento occidental, son un misterio. Según la tradición erudita, la filosofía nace con Tales y Anaximandro. Colli (1975) también expresa que el origen de la filosofía está vinculado al pensamiento oriental, el pensamiento egipcio y el hindú. Al respecto en Martín (2004) expresa que Tales propone la idea de que todas las cosas comienzan como agua y después de varias transformaciones retornan al agua. En Lawrenz (s.f.) se evidencia que Anaximandro se convirtió en el primer filósofo en publicar sus teorías, formalmente y por escrito.

Small (2004) propone como origen de la primera definición formal de la palabra, el siglo V a.C., con la aparición de los escritos de Herodoto y Tucídides. Por un lado en Brown (1954) se asume que, al igual que los primeros filósofos de la historia, Herodoto era guiado por una curiosidad intelectual, por lo cual utilizaba las herramientas de investigación de la época con objeto de abrir un nuevo campo a interrogantes que debían ser resueltas. En Ordóñez-Burgos (2007) se asienta que Heródoto es un filósofo, y lo es a tal grado que sus investigaciones son aportaciones significativas para la filosofía de la historia, la antropología filosófica, además de brindar herramientas epistemológicas de gran valía para lo que hoy llamamos “hermenéutica”.

En la literatura existen tipificaciones cronológicas acerca del desarrollo histórico de la filosofía, al respecto se pueden revisar las siguiente tabla (ver tabla 1) en las cuales se presenta un listado de los filósofos destacados en las diferentes épocas.

**Tabla 1:** Listado de filósofos destacados a lo largo de la historia; Fuente: Adaptado de Harrison-Barbet (2009).

600—450 a.C.
Filósofos griegos: presocráticos
Tales Anaximandro Anaxímenes Pitágoras Heráclito Parménides Anaxágoras Empédocles Zeno de Elea Protágoras Sócrates Demócrito
428 — 322 a.C.
Filósofos griegos: Platóny Aristóteles
Platón Aristóteles
322 a.C. — S.s. IV
Filósofos griegos: Post-Aristotelianos
Pirro Epicuro Chrysippus Carneades Posidonio Cícero Philo Seneca Plutarco Epítetos Marcus Aurelio SextusEmpíricos Plotinus Proclus
S.s. IV — S.s. XIV
Filosofía medieval
San Agustín Boethius Pseudo-Dionisio John Scotus (Eriugena) Avicenna Anselm Abelard Averroes Maimonides

Grosseteste William of Auvergne Alexander de Hales Alberto el grande Roger Bacon Bonaventura Tomás de Aquino Enrique de Ghent Duns Scotus William de Ockham
S.s. XIV — S.s. XX
Filosofía moderna
Nicholas of Cusa Machiavelli Bruno Suarez Francis Bacon Hobbes Descartes Spinoza Locke Malebranche Leibniz Vico Shaftesbury Berkeley Butler Hutcheson Hume Rousseau Diderot Condillac Holbach Kant Hamann Herder Bentham Fichte Schleiermacher Hegel Schelling Schopenhauer Comte Mill Kierkegaard Marx Spencer Dilthey Brentano Peirce James Nietzsche Bradley Frege Royce Husserl

Bergson  
 Dewey  
 Whitehead  
 Santayana  
 Russell  
 Moore  
 Scheler  
 Schlick  
 Jaspers  
 Ortega y Gasset  
 Wittgenstein  
 Heidegger  
 Carnap  
 Gadamer  
 Ryle  
 Popper  
 Hempel  
 Sartre  
 Quine  
 Merleau-Ponty  
 Ayer  
 Austin  
 Hampshire  
 Ricoeur  
 Davidson  
 Strawson  
 Hare  
 Rawls  
 Dummett  
 Putnam  
 Habermas  
 Searle  
 Kripke

### 3 CONCEPTO DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración ha sido definida como un proceso que involucra la coordinación de recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros, necesarios para una organización para lograr sus objetivos (Small, 2004).

La administración involucra la coordinación y supervisión de las actividades de otros, de tal forma que éstas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz. Coordinar y supervisar el trabajo de otros es lo que distingue una posición gerencial de una que no lo es. Sin embargo, esto no significa que los gerentes puedan hacer lo que quieran en cualquier momento, en cualquier lugar o de cualquier forma (Robbins y Coulter, 2009).

En Mahoney, Jerdee y Carroll (1963) se asienta que existen ocho funciones básicas de la administración:

- (1) Planeación;
- (2) Representación;
- (3) Investigación;
- (4) Negociación;
- (5) Coordinación;
- (6) Evaluación;

- (7) Supervisión; y
- (8) Gestión del personal.

(1) La planeación es uno de los aspectos medulares de la administración. Esencialmente, la planeación es el ejercicio de visualizar el futuro y prever el ajuste de las relaciones entre las situaciones antes de que los acontecimientos las afecten. El plan por sí mismo es un conjunto de decisiones interrelacionadas, un patrón de medios, seleccionado con la visión de lograr uno o más objetivos (Dufty, 1961).

Por un lado, una de las mayores complicaciones al manejar un sistema productivo con diversos productos, proviene del hecho, que se incluyen diferentes costos, en particular los costos asociados a los tiempos de producción y sobre todo a las pérdidas de tiempo, que se pueden deber a la falta en el suministro de materiales (insumos para el proceso de producción) (Molina Ruiz, 2012). Este costo suele reflejar economías de escala, las cuales se pueden hacer mayores al incluirse diferentes artículos en el mismo proceso productivo. Esta estructura de costos involucra la necesidad de una cuidadosa estrategia de suministro de materiales. En Federgruen y Zheng (1992) se plantea que el problema de coordinación y su potencial para mejorar la eficiencia y disminuir costos, suele ser ignorado.

Por otro lado, muchas firmas enfrentan el problema de planear su producción bajo condiciones de incertidumbre, concernientes a sus procesos productivos. La inquietud principal recae en la planeación de las cantidades de materia prima a ordenar y los requerimientos de producto terminado (Henig y Levin, 1992). En Molina Ruiz (2012) se recomienda contar con políticas de planeación conjunta entre los diferentes departamentos que pueden integrar una organización, con el fin de ejercer mayor control sobre la planeación y producción de las áreas que conforman la empresa.

(2) En muchos casos, el gerente ejerce la representación legal de la empresa, la que puede ser general (para todos los actos y gestiones de la empresa), o especial, para casos expresamente especificados, por delegación expresa del órgano directivo. El poder de representación de la empresa por parte del gerente depende de que el texto legal le atribuya o no, esa función. Cuando no le otorga dicha función, el gerente solo puede obligar a la sociedad en la medida del otorgamiento de un mandato por esta, más éste no puede ser sustitutivo de la función representativa legal ejercida por el órgano determinado en la ley y, o el estatuto, por lo cual no puede ser general de representar sino para actos específicamente determinados. Debe estudiarse con mucho cuidado el alcance del poder de representación legal del gerente. En principio, lo tendría para los actos que involucran la esfera de los actos propios del manejo de la firma, sin desplazar al representante legal, quien asumiría la representación de la entidad en los actos de disposición o de administración extraordinaria (García Müller, 2012).

(3) Las investigaciones se originan en ideas, las cuales pueden provenir de distintas fuentes y la calidad de dichas ideas no está necesariamente relacionada con la fuente de donde provengan (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 1991), el administrador tiene la necesidad de realizar proceso de investigación al interior de la organización, a pesar de no estar especificada contractualmente, que permitan y generen para esta una ventaja competitiva, todo ello con la finalidad de permanecer y acrecentar el mercado al cual tiene acceso la empresa.

(4) En Medina Díaz (2012), se asienta que la negociación es un medio de resolución de conflictos cuando las partes desean mantener o continuar la relación de intercambio. La negociación existe porque existe un

conflicto, de forma que esta pretende resolverlo de modo que la solución negociada sea satisfactoria para ambos. Los elementos que definen a la negociación son:

a) Existe una relación de interdependencia entre las partes. Este es un elemento que ya hemos analizado previamente.

b) Es una relación motivacionalmente contradictoria. Las organizaciones tienen intereses contrapuestos que es difícil conjugar. La dicotomía entre la satisfacción de los propios intereses y la realización de concesiones hace que la negociación sea una situación social compleja.

c) El conflicto y la negociación están mediatizados por las relaciones de poder. Entre las características que definen al poder encontramos:

- El poder es relacional. Cuando hablamos de poder no lo hacemos en general, sino con relación al poder de algunas personas, grupos o instituciones con respecto a otras, en determinadas situaciones. El poder de cada uno de los elementos en disputa puede crecer o decrecer a lo largo de la interacción negociadora.

- Surge de la dependencia de recursos. A necesita algo de B y viceversa. La dependencia de recursos es la base de la relación social, de forma que la escasez de recursos origina la competición entre aquellos que necesitan dichos recursos y la asignación desigual de los mismos crea la necesidad de intercambio.

-El poder implica libertad para tomar decisiones. Un cierto equilibrio de poder es necesario para que se produzca la negociación. Si una de las partes tiene poder absoluto sobre otra, lo que suele ocurrir es la imposición de las aspiraciones propias.

- El poder es un potencial, de forma que puede existir sin que se utilice

d) El proceso de negociación depende en gran medida de la percepción que sobre él tienen los actores

(5) La empresa es un sistema de coordinación central: una unidad de dirección o planificación. Los diferentes recursos y actividades o funciones de la empresa no pueden ser coordinados (dirigidos) sin una estructura organizativa por la que se disponga: ¿qué hacer?, ¿cómo hacerlo?, ¿quién debe hacerlo? (Suárez Suárez, 2001)

(6) En las décadas pasadas ha habido cambios considerables en los métodos tradicionales de la post-guerra para la medición del desempeño (Kald y Nilsson, 2000), dichos cambios surgen en el quehacer diario del sector industrial, debido a la creciente globalización y a la presión de la competencia a nivel regional, nacional e internacional (Molina Ruiz, 2012). El enfoque usual está basado principalmente en el cálculo de indicadores financieros como: ventas, beneficios (ganancias y utilidades), endeudamiento y retorno de inversión. Esta medición del desempeño estaba asentada en estándares determinados, con el objetivo de medir el rendimiento de cada proceso, fundamentalmente el desempeño individual y someramente en el desempeño de la organización en conjunto (Kanji, 2005: citado en De Waal *et al.*, 2009). En los años 70's y 80's, transformaciones esenciales en los sistemas industriales crearon un estimulante ambiente de negocio, el cual provocó en las organizaciones, la búsqueda de herramientas que fueran capaces de proveer una mejor visión de las actividades de la empresa y el desempeño operacional. La creciente importancia de dichos cambios ha intensificado la necesidad de controles y mediciones de desempeño alternativos (Davis y

Albright, 2004), esto debido al ambiente competitivo y cambiante al que se enfrentan las organizaciones en la actualidad y, muy probablemente, también al cual se seguirán enfrentando las empresas de bienes y servicios, en el mediano y largo plazo.

Actualmente, existe un considerable interés acerca de la evaluación del desempeño de las organizaciones. El interés del área directiva se puede estimar por la asistencia al gran número de conferencias realizadas sobre el tema (Bourne *et al.*, 2000). Por otro lado hay también un sin número de publicaciones con respecto a la medición del desempeño que siguen apareciendo, hasta el día de hoy, en las revistas especializadas y de divulgación científica (consultar Molina Ruiz, 2012). Los temas discutidos en la medición del desempeño son diversos, van desde las métricas de rendimiento del capital humano, el comportamiento de las finanzas corporativas, el desempeño del aparato productivo, el rendimiento de la cadena de suministro, hasta la medición del desempeño de la organización en su conjunto.

La evaluación del desempeño de una empresa, se integra por el conjunto de herramientas que permiten contrastar el estado de la organización, con un patrón o modelo, cuyo objeto es generar e implementar acciones que refuercen o corrijan el nivel de desempeño de la empresa. Para dicha comparación se puede recurrir a metodologías estructuradas que sirvan como punto de comparación, por mencionar algunas se tiene la matriz de medición del desempeño de Keegan, Eiler y Jones (Performance Measurement Matrix, 1989), la técnica de reporte y medición estratégica de Cross y Lynch (Strategic Measurement and Reporting Technique, SMAT, 1988/1989), el cuadro de mando integral de Kaplan y Norton (Balanced Scorecard, 1992), el prisma de desempeño de Andy Neely (Performance Prism, 2002), entre otras existentes en la literatura.

Existe carencia de métodos para evaluar los sistemas de medición (Franceschini *et al.*, 2006), y por ende para evaluar a las organizaciones y su desempeño. En Keegan, Eiler y Jones (1989), se propone la evaluación del desempeño como un balance entre las mediciones internas y externas y entre las mediciones financieras y no financieras; Cross y Lynch (1988-1989) proponen una pirámide de mediciones que integra el desempeño a través de un modelo jerárquico de la organización (citado en Bourne *et al.*, 2000); Kaplan y Norton (1992) presentan un modelo de evaluación del desempeño basado en un sistema equilibrado de mediciones. Estos marcos de referencia muestran una perspectiva muy completa para la evaluación del desempeño y presentan también, un referente para validar el sistema de medición en conjunto, al estipular algunos lineamientos, que se pueden tomar como guía para la evaluar la organización.

(7) En su origen, el término supervisión es un anglicismo americano cuyo uso es común en Estados Unidos y en ciertos países encuadrados en el ámbito cultural anglosajón. También se ha adoptado esta denominación en la mayor parte de los países latinoamericanos, con la única excepción de Cuba que emplea el de inspección (Rodríguez, 2009).

En el contexto cultural europeo, por el contrario, se suele utilizar preferentemente el término. En todos los casos las denominaciones de supervisión e inspección, en lo que se refiere a los servicios o funciones de las administraciones educativas, pueden considerarse sinónimas. Desde una perspectiva general la supervisión hace referencia a procesos comunes que se dan en cualquier profesión u ocupación. Supervisar, en este sentido, no es otra cosa que el control que se ejerce en cualquier proceso de producción, fabricación o actividad de cara a conseguir niveles óptimos de calidad y/o rentabilidad. Evidentemente la supervisión actual, aún cuando existen antecedentes notables a lo largo de la historia, surge vinculada a los fenómenos de industrialización. Los modelos fordistas de organización del trabajo, propios de la producción en cadena,



nos rememoran la imagen del supervisor controlando las actividades y ritmos de los trabajadores. En el ámbito educativo emerge con la creación de los sistemas educativos nacionales y sobre todo con la introducción, en los años veinte del siglo pasado, de la gestión científica a la educación (Rodríguez, 2009).

(8) En Estrada (2006) se presentan la tipificación de la gestión del personal, que incluye los recursos humanos de la empresa, la contratación laboral, el sistema de seguridad social, la retribución laboral, la liquidación y deducciones que son parte medulas del proceso de gestión del personal.

En Mahoney *et al.* (1963) también se expresa que estas funciones clásicas de la administración siguen presentes, permitiendo conceptualizar la labor del administrador de forma efectiva, especialmente en el campo de la educación. Estas funciones clásicas proveen un método claro y discrecional para clasificar las actividades que desempeñan los tomadores de decisiones, además de las técnicas que usan, en los términos de las funciones que desempeñan para el logro de los objetivos de la organización. En Carroll y Guillen (1987) se propone un modelo del gerente en el trabajo en el cual remarca las actividades, que realiza un gerente (ver figura 1).

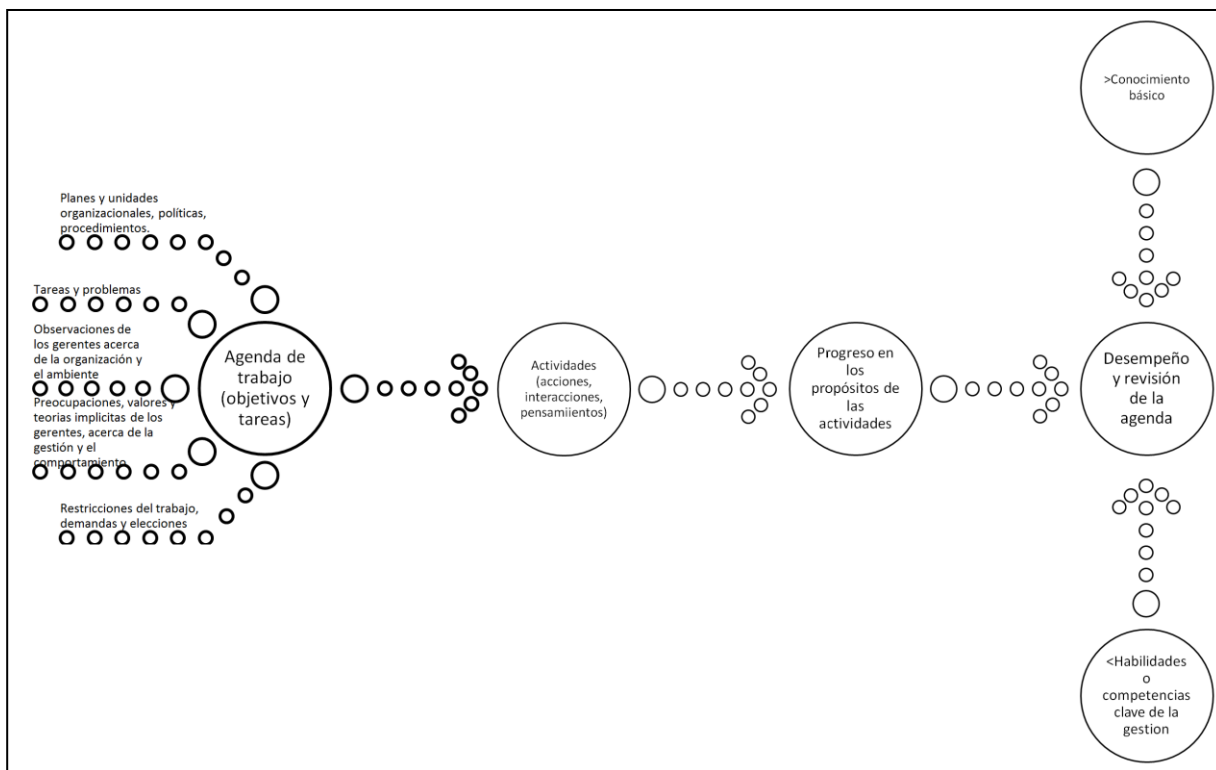


Figura 1: Modelo del gerente ante el trabajo; fuente: adaptado de Carroll y Guillen (1987).

El estudio de Mintzberg (1973) acerca de las funciones de los gerentes, tiene un valor alto, dado que desafía la visión que se tenía comúnmente, dicha visión presentaba al tomador de decisiones, por un lado, envuelto en el día a día de su entorno y actividades, y por otro, como una persona reflexiva, considerando las actividades y tareas en forma consistente. La conclusión de Mintzberg acerca del área gerencial, estriba en que los tomadores de decisiones desempeñan sus labores de forma desorganizada, de forma muy rápida, e incluso en algunas ocasiones, sin el necesario cuidado o precauciones. A su vez Mintzberg clasifica las actividades gerenciales en 10 roles determinados e interrelacionados:

- Interpersonal, el cual incluye los roles de dirigente, líder y enlace;
- Informacional, el cual cubre los roles de monitor, diseminador y hablante o comunicador, y;
- Decisional, el cual incluye los roles de emprendedor, el que controla las perturbaciones, el que asigna los recursos y el negociador.

Es importante reconocer que el ambiente externo e interno de una organización, no es estático, sino que, por el contrario se encuentra en constante cambio (Molina Ruiz, 2012). La comunicación es clave para tener en mente todos los aspectos de la organización, desde las ventas y conservación de clientes hasta la mejora del desempeño y compromiso de los empleados. Una vez que se generan procesos de comunicación al interior y exterior de la organización, se crea la posibilidad de ejercer control y administrar de mejor manera toda la organización.

En los niveles básicos la organización tiene un mal desempeño sin mecanismos de comunicación efectivos. Esto es aun más cierto en la era de la globalización (Rosetta Stone, 2013), en la cual, la nueva dinámica organizacional del mundo se ve afectada por:(1) el surgimiento de nuevo métodos de producción, comercialización y distribución; (2) además de la creación y uso de nuevas tecnologías de información y comunicación, que permiten procesos de comunicación sin precedentes; al respecto en Molina Ruiz *et al* (2013) se delinea el poder de comunicación que puede lograrse a través de ciertas herramientas de comunicación como lo son las redes sociales; (3) la aparición de nuevos mercados de consumo y venta, de tamaño sin precedentes, como lo es el caso del denominado BRIC, conformado por Brasil, Rusia, Indonesia y China; (4) las nuevas expectativas de los clientes, dado que el mercado de consumo de los últimos años se ha vuelto selectivo y exigente; (5) aunado al punto anterior, el surgimiento de una férrea competencia entre las empresas que satisfacen los mercados de consumo, debido a lo cual el cliente o consumidor final tiene la posibilidad de elegir entre una serie de productos sustitutos, sin ser necesario anclarse o mostrar fidelidad a un solo producto.

En el tema de la comunicación al interior de la empresa Ackoff (1989) plantea que la interacción entre los diferentes niveles de la organización, hace posible para esta, el logro de un grado de coordinación e integración de la administración que las organizaciones convencionales casi nunca alcanzan. Al hablar de la comunicación al exterior de la empresa Rosetta Stone (2013) expresa que las fronteras entre países se han vuelto porosas y el mundo cada vez más plano, propiciando un comunicación más efectiva con el consumidor, empleados, socios, proveedores y otras figuras involucradas, a lo largo del globo.

En Small (2004) se especifica que la administración, es un proceso concerniente con la realización de las actividades labores o tareas de forma ordenada a través de otras personas, para lo cual la gestión (administración) y organización se encuentran estrechamente relacionadas, ello sugiere, agrupaciones de personas trabajando en conjunto para lograr un propósito común, cuyo campo de estudio, está basado en las ideas de un rango amplio de campos relacionados como, las ciencias físicas y sociales, matemáticas, filosofía, sociología y psicología, en este tenor, el rol del gerente se reconoce, en principio, complejo y demandante con dos tareas de particular importancia:

- (1) el establecimiento de los objetivos de la organización; y
- (2) la toma de decisiones, p.ej. la selección e implementación de alternativas consistentes con los objetivos organizacionales.

### 3.1 Desarrollo histórico de la administración

En Aparicio Parada, Dimas Guardado y Fernández Martínez (2008) se realiza una tipificación somera del desarrollo histórico de la administración, la cual se asienta las diferentes épocas por las cuales ha pasado la administración, dichas épocas se enlistan a continuación:

a) Época primitiva: En esta época, los miembros de las tribus trabajaban en actividades de caza, pesca, recolección. Los jefes de familia ejercían la autoridad para tomar las decisiones de mayor importancia. Existía la división primitiva del trabajo, originada por la diferente capacidad de los sexos y las edades de los individuos integrantes de la sociedad. Al trabajar el hombre en grupo, surgió de manera incipiente la administración, como la sociedad de esfuerzos para lograr un fin determinado que requiere la participación de varias personas.

b) Período Agrícola: Se caracterizó por la aparición de la agricultura y la vida sedentaria, prevaleció la división del trabajo por edad y sexo. Se acentuó la organización social del tipo patriarcal. La caza, la pesca y la recolección pararon a tener n lugar de importancia secundaria en la economía agrícola de subsistencia. El crecimiento demográfico obligó a los hombres a coordinar mejor sus esfuerzos en el grupo social y, en consecuencia, a mejorar la aplicación de la administración. Con la aparición del Estado, que marca el inicio de la civilización, surgieron la ciencia, la literatura, la religión, la organización política, la escritura y el urbanismo. El control del trabajo colectivo y el pago de tributos en especie eran las bases en que se apoyaban estas civilizaciones, lo que obviamente exigía una mayor complejidad en la administración.

c) Antigüedad grecolatina: En ésta época apareció el esclavismo; la administración se caracterizó por su orientación hacia una estricta supervisión del trabajo y el castigo corporal como una forma disciplinaria. Existió un bajo rendimiento productivo ocasionado por el descontento y el trato inhumano que sufrieron los esclavos debido a estas medidas de administración.

d) Época feudal: Durante el feudalismo, las relaciones sociales se caracterizaron por un régimen de servidumbre. La administración interior del feudo, estaba sujeta a la administración del señor feudal, quien ejercía control sobre la producción del siervo. Al finalizar ésta época un gran número de siervos se convirtieron en trabajadores independientes, organizándose así los talleres artesanales y el sistema de oficios con nuevas estructuras de autoridad en la administración. Los artesanos patrones, trabajaban al lado de los oficiales y aprendices en quienes delegaban su autoridad. El desarrollo del comercio en gran escala, originó que la economía familiar se convirtiera en economía de ciudad. Aparecieron las corporaciones o gremios, que regulaban horarios, salarios y demás condiciones de trabajo; en dichos organismos se encuentra el origen de los actuales sindicatos.

e) Revolución industrial: Esta época se caracterizo por la aparición de diversos inventos y descubrimiento, por ejemplo la máquina de vapor, los que proporcionaron el desarrollo industrial y consecuentemente grandes cambios en la organización social. Surgió la especialización y la producción en serie. La administración seguía creciendo de bases científicas; se caracterizaba por la explotación inhumana del trabajo (horarios excesivos, ambiente de trabajo insalubre), influenciada por el espíritu liberal de la época, que otorgaba al empresario gran libertad e acción.

f) Administración del siglo XX: Se caracteriza por un gran desarrollo técnico e industrial, consecuentemente por la consolidación de la administración. A principios de siglo surge la administración científica, siendo Frederick Winslow Taylor su iniciador; de allí en adelante, multitud de autores se dedicaban al estudio de esta disciplina. La administración se torna indispensable en cualquier actividad organizada: desde la realización de un evento deportivo hasta el lanzamiento de un cohete espacial, siendo imprescindible para el buen funcionamiento de cualquier organismo social.

#### 4 FILOSOFÍA DE LA ADMINISTRACIÓN

La filosofía de la administración provee las bases para la solución de los problemas que surgen en el ambiente de negocio. Un ejecutivo sin filosofía posee una limitada capacidad para generar un proceso creativo o priorizar y apremiar este proceso básico de inteligencia (Davis, 1985). En Cairns (2003) se plantea que el conocimiento es fundamental en la vida contemporánea de los negocios. Además de ello, una característica fundamental también lo es la comunicación. Los procesos de comunicación y realimentación a l interior de las organizaciones, juegan un papel esencial para lograr el éxito, la permanencia y penetración de mercado. Como se expresa en Charlton (1993), las organizaciones necesitan mirar hacia la filosofía y valores de la empresa con el objeto de proveer una ventaja competitiva y sustentable.

La filosofía de típicamente ha evolucionado en armonía con la cultura en la cual se encuentra establecida la organización (Binedell, 1992). Al respecto Trompenaars (1993) asevera que si algo funciona en una cultura, existen pocas posibilidades que funcione en alguna otra. Dicho de otra forma, las metodologías, técnicas y herramientas, empleadas en una cultura u organización, que produzcan buenos o sobresalientes resultados, no necesariamente funcionará correctamente en otra u otras.

Márquez Trujillo (2011) define a la filosofía de la administración como la profundización en la administración, un cuestionamiento constante y actual, una toma de conciencia sobre qué es la administración para las organizaciones y las empresas, qué es la administración profesional, así como su relación con la administración empírica e intuitiva, que posee naturalmente todo ser humano. Esta autora también vislumbra el aspecto ético de la filosofía de la administración.

Por un lado, los tomadores de decisiones, reconocen la importancia que tiene el considerar a la firma, como un sistema de procesos interconectados entre sí (Molina Ruiz, 2012), al poseer la organización una filosofía de la administración, se generan procesos de integración que posibilitan a la organización una interacción y funcionamiento sistémico. Por otro, las instituciones del siglo XXI necesitan competir a nivel global, estableciendo sus estrategias y midiendo su desempeño con los estándares propuestos por los líderes mundiales en determinado campo o mercado (Drucker, 1999), para lo cual la filosofía de la administración da a la organización la capacidad de competir dentro de las condiciones de mercado del entrono global actual.

La filosofía de la administración, debe permitir a la empresa desarrollar ciertas características como:

- La sensibilidad a cambios externos e internos de la organización;
- La revisión y priorización de los objetivos internos cuando los cambios en el ambiente interno y externo de la compañía sean significativos;
- La seguridad de que los logros se mantengan a través de la mejora de los programas y planes de acción;

- La utilización de las fortalezas de la organización para redefinir los objetivos específicos al interior de la propia organización;
- La priorización la atención a las áreas críticas de la compañía, para garantizar la alineación con los objetivos de la organización.
- La posibilidad de funcionar de forma sistémica al interior y al exterior de la organización.
- La capacidad de competir en el ambiente global actual.

En Davis (1958) se presenta una clasificación de las características de la filosofía de la administración, dicha clasificación es una proposición de lo que el autor considera las bases de la filosofía de la administración.

Esta clasificación puede ser útil, desde el punto de vista del autor, para los estudiantes de administración para desarrollar una filosofía propia.

1.- La filosofía de la administración está basada en el derecho de la propiedad privada y el concepto de un mercado libre en la economía. Esto implica una filosofía económica no centralizada, por un lado esta filosofía es opuesta a (i) filosofías del socialismo, dado que la idea básica del socialismo, en cuanto a la economía y política, implican un centralismo tendente a reducir la libertad y el ejercicio individual o la iniciativa privada; (ii) controles centralizados de la economía por parte del gobierno, más allá de lo estrictamente necesario debilitando así la influencia de la propiedad privada; (iii) el monopolio, ya sea de capital o de trabajo, dado que el monopolio tiende a destruir el libre mercado y la libre competencia; (iv) cualquier iniciativa diseñada para la prevención de la formación del capital privado, si el cual no es posible la conformación de un sistema de capitalismo privado. Esta iniciativas incluyen las imposiciones (impuestos) confiscatorios, presiones sociales exhortadas deliberadamente, para la promoción de despilfarros, inflación planeada y otras iniciativas que incluyan la penalización a la formación del capital privado. Dichas iniciativas provocan un capitalismo de estado en lugar de un capitalismo privado, con el consecuente desarrollo de una economía socialista. Una economía de libre mercado puede operar efectivamente, solo bajo un sistema de capitalismo privado.

2.- Esta filosofía enfatiza la obligación prioritaria de las empresas privadas y sus respectivos dueños y empleados para contribuir a un estándar de vida. Esta basada en el supuesto de que los objetivos básicos de la empresa son la generación de valor o deseos para los consumidores. Esta es un filosofía de servicio económico por parte de la empresa privada para la satisfacción de los intereses público.

3.- La aceptación de esta obligación por parte de los dueños y tomadores de decisiones es necesaria para la validación de los conceptos de la propiedad privada y la utilidad privada. No es necesaria una aceptación voluntaria de esta proposición, es suficiente con una aceptación parcial. Esta es una filosofía del egoísmo.

4.- Esta filosofía compromete a los dueños y directivos a la promoción activa del progreso social y económico. Esta es una filosofía del progreso: (a) esta filosofía no sanciona a los dueños o gerentes, dado que las obligaciones económica y sociales de la iniciativa privada para contribuir al progreso en una economía en expansión. Por ello no es una filosofía reactiva. (b) Esta filosofía no sanciona las iniciativas políticas o académicas por los intentos de establecer nuevas formas de gestión. De acuerdo con esto, no es una filosofía de administración radical.

5.- Esta filosofía de la administración reconoce la gran importancia de las grandes recompensas a los grandes logros. No pasa por alto los frutos del éxito dado que ellos se traducen en bonos de utilidad,

iniciativas de pago, salarios, sueldos, beneficios mínimos, entre otros valores intangibles, generados bajo condiciones competitivas. Esta es una filosofía de motivación positiva. Esta filosofía reconoce, la validez de las utilidades como un premio al riesgo por invertir el capital de la empresa, en: (a) El concepto de la recompensa por la generación de utilidades a partir del capital privado debido a la aceptación del riesgo del negocio representado por una economía de servicio bajo condiciones competitivas en el libre mercado. Esta reconoce, consecuentemente, que las utilidades son el principal objetivo de los negocios, además, del servicio al consumidor, que también juega un papel importante para la organización o empresa. (b) El concepto de generación de utilidades como una función necesaria en el proceso de conformación del capital privado.

6.- Ninguna organización puede ser mejor que sus propios líderes, en un periodo de tiempo dado. El trabajo de la administración de la organización pertenece a los líderes, ejecutivos y tomadores de decisiones. Generándose un trabajo cognitivo de planeación, organización y control, sobre las actividades de los demás, con un trabajo conjunto direccionado hacia un objetivo común. El ejecutivo debe poseer la responsabilidad de la toma de decisiones, de forma correcta para dirigir a la empresa; es necesario, para la labor de liderazgo, así como para la función sistémica de la empresa. Esta es una filosofía de respeto.

7.- Esta filosofía enfatiza la importancia de la confianza en los propósitos de los líderes ejecutivos como un factor básico en el desarrollo de una buena moral organizacional y el mantenimiento de un ambiente organizacional sano. Enfatiza la importancia de los principios éticos en la formulación de las políticas de la organización. Esta es un filosofía moral.

8.- Esta filosofía necesita del reconocimiento por parte de los dueños y gerentes a los derechos laborales y los derechos de la propia organización. Esta es una filosofía de la administración del trabajo, dado que: (a) Reconoce que la pérdida de los derechos en los servicios que ofrece la organización, tiene como consecuencia la pérdida de derechos en la propiedad de la organización; (b) No reconoce la sesión de acciones de la compañía a los empleados por su trabajo, dado que los derechos de estos se estipulan de forma contractual.

9.- Esta filosofía de la administración enfatiza el concepto de delegación de responsabilidades, descentralización, iniciativa individual y contabilización individual. Reconoce la obligación de las unidades individuales para contribuir a lograr los objetivos de servicio de la organización, así como la satisfacción de los objetivos del personal en un grado razonable. Enfatiza la importancia de los aspectos individuales, mientras reconoce la importancia de la coordinación y cooperación entre grupos o unidades de trabajo. En este sentido se considera una filosofía del individualismo.

10.- Esta filosofía rompe totalmente el problema de la gestión en una economía de libre empresa alrededor de sus elementos básicos. Dicha filosofía analiza los principales factores, fuerzas y efectos en el proceso administrativo. Este desarrolla una lógica de pensamiento efectivo, en los términos de los objetivos organizacionales, políticas, funciones, factores e interacciones, que es aplicable a la solución de problemas de gestión en cualquier parte de la organización. En este sentido se considera una filosofía científica.

En ocasiones los administradores regresan a la tarea simple de supervisor las funciones independientes y la efectividad operacional trayendo consigo un desempeño relativo de la organización Porter (1996). Esta situación es inaceptable cuando la organización posee una filosofía de la administración bien cimentada. Dicha cimentación se ve reflejada en las definiciones, decisiones y acciones básicas, sustanciales y



medulares de la empresa. Con lo cual se logran ventajas comparativas o competitivas en el mercado de consumo, atrayendo la fidelidad, predilección y gusto del cliente y/o consumidor final, hacia los bienes y/o servicios que la empresa oferta.

Una organización puede generar efectividad operacional si posee entre otras características técnicas de administración (Porter, 1996; Porter, 2000) además de una filosofía de la administración organizacional que le permita a la empresa orientar los recursos (humanos, capital, tiempo, etc.) en la dirección del logro de los objetivos organizacionales.

## 5.- REFERENCIAS

- [1] Ackoff, R.L. (1989), The circular organization: An update, The Academy of Management Executive, Vol. 3, No. 1, pp. 11 – 16, disponible en: [<http://www.jstor.org/stable/4164862>].
- [2] Aparicio Parada, K.L., Dimas Guardado, C.C. y Fernández Martínez, L.C. (2008), Propuesta de un modelo de administración de productividad total, para mejorar la competitividad de la mediana empresa industrial, exportadora de productos alimenticios étnicos, hacia Estados Unidos de América, en el área metropolitana del salvador, Universidad Francisco Gavidia, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Ciencias Empresariales, San Salvador, El Salvador.
- [3] Binedell, N. (1992), New approaches, People Dynamics.
- [4] Brown, T.S. (1954) Herodotus and his profession, The American Historical Review, Vol. LIX, No. 4, pp. 829 – 843, disponible en: [<http://www.jstor.org/stable/1845119>].
- [5] Bourne, M., Mills, J., Wilcox, M., Neely, A.; y Platts, K. (2000), Designing, implementing and updating performance measurement systems, International Journal of Operations & Production Management, Vol. 20 No. 7, pp. 754-771. # MCB University Press, 0144-3577, disponible en [<http://www.emerald-library.com/>]
- [6] Drucker, P. (1999), Management Challenges for the 21st Century, Harper Business, New York, NY.
- [7] Cairns, G. (2003), Seeking a facilities management philosophy for the changing workplace, Vol. 1 No. 5/6, pp. 95-105, disponible en: [<http://www.emeraldinsight.com/0263-2772.htm>].
- [8] Carpio, A.P. (1997), Principios de filosofía: Una introducción a su problemática, Buenos Aires: Glauco, 2da Edición, 1ra Reimpresión, ISBN 950-9115-01-0.
- [9] Charlton, G. (1993), Leadership – The human race, 2nd Edition, Juta Cape Town, South Africa.
- [10] Colli, G. (1975), La nascita della filosofia, Adelphi Edizioni S.P.A., Milano, 0-6729-7.
- [11] Cross, K. F. y Linch, R. L. (1988/1989), The SMART way to define and sustain success, National Productivity Review, Vol. 8, No. 1, pp. 23-33, disponible en [<http://proquest.umi.com>]
- [12] Davis, R.C. (1958), A Philosophy of Management, The Journal of the Academy of Management, Vol. 1, No. 3, pp. 37 – 40, Published by: Academy of Management, disponible en: [<http://www.jstor.org/stable/254624>].
- [13] Davis, S. y Albright, T. (2004), An investigation of the effect of Balanced Scorecard implementation on financial performance, Management Accounting Research, Vol. 15, No. 2, pp. 135-153, disponible en [[www.elsevier.com/locate/mar](http://www.elsevier.com/locate/mar)]
- [14] De Waal, A., Kourtit, K. y Nijkamp, P. (2009), The relationship between the level of completeness of a strategic performance management system and the perceived advantages and disadvantages, International Journal of Operations & Production Management, Vol. 29 No. 12, pp. 1242-1265. © Emerald Group Publishing Limited, 0144-3577, DOI 10.1108/01443570911005983, disponible en [<http://www.emerald-library.com/0144-3577.htm>]
- [15] Dufty, N.F. (1961), The planning function in the business enterprise, The Journal of the Academy of Management, Vol. 4, No. 1, pp. 51-58, disponible en: [<http://www.jstor.org/stable/254590>].
- [16] Estrada, S.G. (2006), Gestión de personal, Innovación y cualificación, S.L., ISBN-10:84-96493-54-7, ISBN-13:978-84-96493-54-4.
- [17] Federgruen, A. y Zheng, Y. (1992), The joint replenishment problem with general joint cost, structures, Operations Research, Vol. 40, No. 2, pp. 384-403 disponible en: [<http://www.jstor.org/stable/171461>].
- [18] Franceschini, F., Galetto, M., Maisaano, D. y Viticchiè, L. (2006), The condition of uniqueness in manufacturing process representation by performance/Quality indicators, Quality and Reliability Engineering international, Vol. 22, pp. 567-580, DOI: 10.1002/qre.762, disponible en [[www.interscience.wiley.com](http://www.interscience.wiley.com)]
- [19] García Müller, A. (2012), Régimen del gerente de las entidades de economía social y solidaria en América Latina, Asociación Iberoamericana de Derecho Cooperativo, Mutual y de la Economía Social y Solidaria, disponible en: [[http://www.aidcmess.com.ar/downloads/Archivos%20de%20Investigaciones%20y%20trabajos%20de%20los%20Asociados/Alberto%20Garcia%20Muller/rgimen\\_del\\_gerente.docx](http://www.aidcmess.com.ar/downloads/Archivos%20de%20Investigaciones%20y%20trabajos%20de%20los%20Asociados/Alberto%20Garcia%20Muller/rgimen_del_gerente.docx)].
- [20] Harrison-Barbet, A. (2009), Philosophical connections, Philosophos, disponible en:

- [http://www.philosophos.com/philosophical\_connections/].
- [21] Henig, M.I. y Levin, N. (1992), Joint Production Planning and Product Delivery Commitments with Random Yield: Operations Research, Vol. 40, No. 2, pp. 404-409 INFORMS. disponible en: [http://www.jstor.org/stable/171462].
- [22] Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (1991), Metodología de la investigación, Mc Graw-Hill Interamericana.
- [23] Kald, M. y Nilsson, F. (2000), Performance measurement at Nordic companies, European Management Journal, Vol. 14 No. 1, pp. 113-127, disponible en [www.elsevier.com/locate/mar].
- [24] Kaplan, R.S. y Norton, D.P. (1992), The Balanced Scorecard: measures that drive performance, Harvard Business Review, reprint 92105, Boston, MA, disponible en [www.cchbspub.harvard.edu]
- [25] Keegan, D.P., Eiler, R.G. y Jones, C.R. (1989), Are your performance measures obsolete?, Management Accounting, pp. 45-50.
- [26] Kenny, A. (1998), A brief history of western philosophy, Blackwell, Oxford.
- [27] Lawrenz, J. (Sin fecha), Sources of Metaphysical Thinking in Presocratic Philosophy, disponible en: [http://philosophypathways.com/fellows/lawrenz.pdf].
- [28] Mahoney, T.A., Jerdee, T.H., y Carroll, S.J., Jr. (1963), Development of managerial performance: A research approach. Cincinnati: South-Western.
- [29] Martín, J.P. (2004), Filosofía y política en los inicios de la filosofía, Circe 9, Universidad Nacional de General Sarmiento – IDH / Conicet, Argentina, pp. 137 – 155, disponible en: [http://170.210.120.134/pubpdf/circe/noga09martin.pdf].
- [30] Medina Díaz, F.J. (2012), Conflicto y negociación, Universidad de Sevilla, Departamento de Psicología Social, Facultad de Ciencias del Trabajo, disponible en: [http://www.euosuna.org/zonaalumnos/materiales/5300009/1513.pdf]
- [31] Molina Ruiz, H. D. (2012), Evaluación de la medición del desempeño en una PyME textil, Universidad Nacional Autónoma de México, Posgrado en Ingeniería de Sistema, disponible en: [gdb.unam.mx]
- [32] Molina Ruiz, H. D., Reyes Vázquez, S.G., Castillo Gallegos, F., Martínez Muñoz, E., Rojano Chávez, S.M., Moreno Gutiérrez, S.S., y García Munguía, M. (2013), Uso del Motor de Búsqueda de la Red Social Facebook® para la Determinación de Tendencias de Consumo de la Población, 2do Congreso Nacional de Tecnologías de Información, Tlahuelilpan de Ocampo, Hgo, ISBN 978-607-482-324-0, disponible en: [http://www.uaeh.edu.mx/campus/tlahuelilpan/documentos/memorias\_tic\_2013.pdf].
- [33] Mintzberg, H. (1973), The nature of managerial work, Harper & Row, New York, NY, 298 p.
- [34] Ordóñez Burgos, J. (2007), Heródoto: ¿un clásico de la Historia en Occidente? Reflexiones en torno a la historiografía del pensamiento, Nóesis, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, Vol. 16, Núm. 32, pp. 206-244, Instituto de Ciencias Sociales y Administración, México.
- [35] Porter, M.E. (1996), What is strategy?, Harvard Business Review, disponible en: [www.hbr.org].
- [36] Porter, M.E. (2000), Location, competition, and economic development: Local clusters in a global economy, Economic Development Quarterly, Vol. 14; No. 15, disponible en: [http://edq.sagepub.com].
- [37] Robbins, S.P. y Coulter, M. (2009), Administración, Prentice – Hall, 10ma Edición.
- [38] Small, M.W. (2004), Philosophy in management, A new trend in management development, Journal of Management Development, Vol. 23, No. 2, pp. 183-196, Emerald Group Publishing, 0262-1711, disponible en: [http://www.emeraldinsight.com/0262-1711.htm].
- [39] Suárez Suárez, A. S. (2001), Curso de economía de la empresa, Ediciones Pirámide, ISBN 978-84-368-0705-9, disponible en: [dialnet.unirioja.es].
- [40] Trompenaars, A. (1993), Riding the waves of culture, The economist book.

Correo autor: m\_en\_i\_molina\_ruiz@engineer.com