

Teorías administrativas, gurús y tanques de pensamiento

Administrative Theories, Gurus and Think Tanks

Magda Luisa Arias Rivera

Universidad de La Habana, Cuba

Resumen

En un mundo que todos los días se reinventa –o lo pretende–, el seguimiento detallado y la fundamentación rigurosa de las teorías y los enfoques sobre administración, propuestos a nivel internacional durante los últimos 40 años, resultan vitales y desbordan el mero interés académico o científico. El presente estudio contextualiza ambos –teorías y enfoques–, identifica sus características generales, analiza las fundamentales, evalúa críticamente sus contenidos con el propósito de facilitar su comprensión, establece los nexos existentes con otras ideas en boga y pondera su alcance transformador. Para su elaboración, fue necesario efectuar una amplia búsqueda bibliográfica que permitiera realizar una reflexión lógico-histórica que rescatara para el debate las últimas tendencias en administración con una perspectiva crítico-reflexiva, todo lo cual permite enriquecer el acervo y la experiencia acumulada en este campo.

Palabras clave: administración, gurús, tanques de pensamiento, teorías administrativas.

Abstract

In a world that reinvents itself daily, or intends to do so, the detailed following and strict foundation of the administration theories and approaches internationally proposed during the last 40 years are vital and overwhelm the mere scientific and academic interest. This study contextualizes both, theories and approaches, identifies their general characteristics, analyzes the basic ones, critically

assesses their contents in order to make easier their understanding, establishes the existing links with other ideas in fashion and considers their transformer scope. A wide bibliographic search was needed in order to elaborate this study which would allow to make a logic and historical reflection that permit to debate the last administration tendencies with a critical and reflective perspective, all of which permit to enrich the heritage and the accumulated experience in this field.

Keywords: *Administration, Gurus, Think Tanks, Administrative Theories.*

Introducción

Conocer la evolución histórica de la administración constituye el punto de partida de su estudio y es objeto de constante seguimiento por parte de la academia. A esta última le resulta imprescindible comprender la forma en que evoluciona el fenómeno, es decir, el momento en que emergen y se diseminan sus postulados, hasta que maduran con su aplicación práctica e impactan en el desempeño de los dirigentes y las organizaciones. No menos interés despiertan las experiencias acumuladas a través de la praxis, las críticas que reciben y el modo de enriquecerlas o transformarlas en respuestas a nuevas circunstancias.

La administración, como parte de las teorías sociales, tiene características propias. Esto se debe a los problemas que analiza, al carácter controversial de los métodos de investigación que utiliza, a la influencia de la incertidumbre y a la complejidad de los problemas que necesitan solución bajo su tutela. Por eso, debe recurrir a otras ciencias, tales como la Economía, la Sociología, la Psicología, las Ciencias políticas, la Antropología, la Ingeniería, el Derecho, entre otras. Por abordar contenidos altamente demandados, se acumulan títulos, algunos se convierten en moda y, en ocasiones, provocan cierta confusión. Ello, lejos de potenciar el desarrollo de la administración, limita el avance del conocimiento científico, sin obviar que el contenido de las publicaciones es cómplice de la situación existente y está al servicio de la clase en el poder (Freedman, 1992).

Teniendo en cuenta lo referido hasta el momento, los objetivos que se persiguen con este trabajo consisten en analizar las características fundamentales de los enfoques más significativos sobre la administración, prevalecientes entre 1970 y la primera década del siglo XXI. Asimismo,

se pretende evaluar críticamente sus interrelaciones con el contexto, los nexos con otras escuelas de pensamiento y su alcance transformador.

Partiendo, entonces, de tales propósitos se realizó una amplia revisión bibliográfica con el empleo del método lógico-histórico, para analizar y posteriormente sintetizar su contenido. En este sentido, pueden considerarse como sus principales aportes el rescate para el debate teórico en el ámbito académico y científico de los enfoques fundamentales y las circunstancias en que se originan, así como la referencia a sus principales autores y sus rasgos fundamentales.

1. ¿Qué ha cambiado los últimos 40 años?

El año 1970 marca un hito en la historia por ser el momento en que Estados Unidos se consolida como el país que controla la economía mundial. Se ha completado la recuperación de la Europa de la posguerra, se ha consolidado el socialismo como sistema mundial, ha comenzado la descolonización de Asia y África y, debido al influjo de la Revolución cubana, han proliferado movimientos de liberación nacional en América Latina y otros continentes. Al mismo tiempo, el mundo se encuentra en una burbuja de bonanza económica. Además, se produce un boom de los movimientos culturales y del conocimiento científico e, incluso, las ciencias económicas llegan a ser formalmente reconocidas por la academia.

En ese escenario de apoteosis, las tendencias o enfoques administrativos se ven influenciados por los efectos de tres revoluciones: la sociocultural, la económica y la tecnológica (De Souza, 2001). Estas revoluciones ponen de manifiesto el agotamiento del régimen de acumulación del capital, propio de la época del industrialismo, e impulsan el despegue de la acumulación del capital de naturaleza corporativa y carácter transnacional dependiente de un factor intangible: la información.

A dichas revoluciones debe anexarse una cuarta, la política, como expresión concentrada de lo económico. Ello explica la simultaneidad y el carácter extremadamente contradictorio de los cambios que se suceden en los sistemas de ideas, de técnicas y de la institucionalidad misma.

Sin embargo, al año 1970 le sucede una década crítica, marcada por la estanflación (combinación de recesión e inflación), dos crisis energéticas, numerosas quiebras bancarias, el

inicio de la crisis de la deuda externa latinoamericana y las peores recesiones desde los años treinta. Asimismo, se comienza a visibilizar el agotamiento y declive del modelo económico soviético y de los países socialistas europeos, se derrumban dictaduras militares y emergen gobiernos populares mientras que otros caen debido a cruentos golpes de estado.

Esta realidad reafirma la idea de que no es posible continuar administrando a partir de enfoques centrados en la eficiencia, la cuantificación, el control y la predicción lineal, mecanicista. Entonces, bajo la influencia de la experiencia acumulada, comienza a crecer el papel de un modelo emergente, centrado en el entorno, de mayor flexibilidad ante la complejidad, que se sirve del conocimiento, la participación, el compromiso y que abre espacios a nuevas formas de control social sobre los procesos internos.

2. Evolución del paradigma tecnoeconómico

Todo el contexto descrito previamente se refleja en las organizaciones y en la manera en que son administradas. Hasta este momento, el paradigma tecnoeconómico prevaleciente se caracterizaba por el uso de petróleo barato y materiales intensivos en energía, especialmente los plásticos. El trabajo para la fabricación masiva de productos iguales se organizaba como proceso continuo o línea de ensamblaje; las empresas de tipo corporativo eran administradas de forma jerárquica, con carácter profesional y separadas de la producción; la estructura organizativa incluía un departamento de investigación y desarrollo; la competencia en el mercado era oligopólica; actuaban como ramas motrices las empresas petroleras, petroquímicas y otras, productoras de bienes de consumo y militares. Todo ello permitió el desarrollo de servicios tales como gasolineras, supermercados, industria publicitaria y un sector financiero diversificado. A su vez, creció la industria de la construcción. Todo el sistema necesitaba una creciente mano de obra especializada, tanto en la producción como en las oficinas. Mientras, el Estado participaba como redistribuidor de riqueza.

Para los años ochenta, era perfectamente identificable que «una rápida serie de sucesivos hechos (estaba) transformando la mayor parte de las industrias a escala internacional» (De Jonquieres, 1989). Pero, a mediados de los noventa, con el advenimiento de la era de la información, fue imprescindible reestructurar a fondo los sistemas de producción y servicios, lo

cual abarcó las operaciones empresariales, comerciales y financieras, «tendencias crecientes hacia la monopolización y la superconcentración financieras, la centralización de la toma de decisiones y la descentralización operacional y el redespliegue estratégico de las corporaciones transnacionales, principalmente norteamericanas» (González-Manet, 1998, p. 8). Este proceso se produjo paralelamente a la eliminación de muchas regulaciones estatales y a la privatización de las funciones y actividades federales en los Estados Unidos, lo cual reforzó el papel de las empresas, el libre mercado, y exigió mejorar los niveles de competencia industrial y empresarial.

El paradigma tecnoeconómico emergente a partir de ese momento se basó en la informática y las telecomunicaciones (Ceceña, 1998). Se aplicó un nuevo modelo gerencial de empresa plana que funcionó sobre la base de estructuras descentralizadas y autonomía local. Además, se organizó la producción en módulos productivos pequeños, adaptables y flexibles para producir en base a una demanda diferenciada. La organización del trabajo se basó en procesos; la gestión, en los equipos.

Los resultados comenzaron a medirse según la satisfacción del cliente y la maximización de los contactos con los proveedores y clientes. Fue implementado un modelo intensivo en información, conocimientos y servicios; una administración estratégica más autónoma y descentralizada, con menos personal ocupado en actividades multifuncionales. El trabajo se estructuró en células que subcontratan partes de producciones o servicios, por lo cual se redujo al mínimo la existencia de materia prima y productos terminados. En este sentido, las transnacionales incorporaban al producto final componentes producidos en diversos lugares del mundo, ensamblados para mercados específicos.

Con el nuevo paradigma, se dio paso a un creciente ahorro de materiales y energía; el empleo comenzó a depender del ritmo de crecimiento de la economía y a influir en las competencias requeridas por la fuerza laboral y se reconstituyeron las cadenas productivas, lo cual ocasionó cambios en los sistemas de comercialización, transporte, servicios financieros y demás (Drucker, 1995).

Todos estos cambios impactan profundamente en la sociedad, en la cultura y, consecuentemente, en los individuos que se adentran a toda velocidad en el posindustrialismo,

caracterizado por una economía capitalista profundamente afectada por los desequilibrios y las crisis. Por otro lado, con el advenimiento de la unipolaridad y la expansión salvaje de la transnacionalización de las economías y la política, se acelera y cataliza la globalización de manera que se neoliberaliza.

En el nuevo espacio, se exageran la competencia, la libertad individual, se reduce el papel del gobierno, se elimina la protección a los obreros, se aplican políticas de ajuste y apertura y se liberan de impuestos y obligaciones a los que más ingresan. Todo ello incide en la producción de una fuerte concentración de la riqueza y el poder con manifestaciones tan lamentables como el individualismo, el hedonismo y la expansión de un consumismo frenético y un modo de vida depredador de la naturaleza. Asimismo, crecen las franjas de pobreza combinadas con una reducción de las clases medias, que se incorporan a los ejércitos de pobres y desempleados.

El paradigma capitalista donde el empresario-líder organizaba la producción, operaba y arriesgaba en el mercado, innovaba y se responsabilizaba por el crecimiento y la reproducción ampliada del sistema, deja de existir. Con la liberalización financiera, prevalece el empresario-político-especulador sobre el empresario-productor.

Ante la evidencia de tantos cambios, Hobsbawm (1994) señaló que el siglo culminaría en medio de un desorden global incontrolable, debido a la aparente incapacidad de los programas, nuevos y viejos, para solucionar los problemas del hombre.

Así, con el advenimiento del nuevo milenio, se revisa y critica la modernidad para conformar otro pensamiento, el posmoderno que sobreestima la subjetividad y el papel del individuo, apoya el libre mercado, rechaza la teorización de las ciencias sociales y, como fruto del desarrollo de las tecnociencias, destaca al pensamiento analógico, rompe con las tradiciones y pretende olvidar el pasado. No obstante, el estancamiento o rezago de la economía real se manifiesta de múltiples formas. Una de ellas es la fiebre de fusiones y adquisiciones, componente de la mayor parte de las inversiones en la era de la liberalización financiera.

3. Las teorías administrativas emergentes

Los supuestos de los que parte la administración para teorizar y realizar sus predicciones y prescripciones son herramientas basadas en el contexto en que se verifican las relaciones de producción. Asimismo, se nutre de la teoría económica, de la Psicología social, la Sociología y el conocimiento científico. A través de ellos, se explican y comprenden las empresas, se guían y fundamentan las decisiones y, a su vez, se producen nuevos conceptos y herramientas.

Ante la necesidad de comprender las nuevas realidades y la urgencia por reorientar la administración y las formas de organizar los procesos, crecen las teorías administrativas caracterizadas por nuevos enfoques y por el uso de ideas y tecnologías heterogéneas, con nuevos fundamentos ontológicos y epistemológicos que critican las teorías predominantes y ofrecen algunas recetas. Así, la comercialización de literatura basada en estos temas queda garantizada entre un público solvente y ávido por acceder a respuestas contundentes, de fácil aplicación, y que garantizan a sus autores altos beneficios a corto plazo.

Durante las últimas décadas, no pocos empresarios y empresas fueron pasando de una modalidad a otra: la excelencia, la calidad, la reingeniería, la competencia para más tarde ocuparse del cambio, la delegación, la renovación, la reinención, la reducción de tamaño, la virtualidad, la cultura, las competencias, el caos, la transformación. La dirección estratégica se ha ido consolidando e influyendo de manera decisiva en la administración durante el período que se analiza, debido a la urgencia por adoptar decisiones más consistentes y, consecuentemente, acciones equilibradas que aprovechen la reflexión y el conocimiento existente en la organización. Para comprender su evolución y contenido deben tomarse en consideración los trabajos de Mahoney (1993); Prahalat y Hamel (1994); Thietart (1995) y Mintzberg (2003).

Por otro lado, un importante espacio en los temas relacionados con las estrategias fue ocupado por las obras de Michael Porter, entre las que se destacan: *La ventaja competitiva de las naciones* (1991), *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors* (1998), *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance* (1998) y *On Competition* (2008). Este autor es uno de los llamados gurús de la administración y un tanque de pensamiento. Su libro *Ventaja competitiva* (2010) se considera como el texto más influyente sobre

administración, además de ser calificado por la Academia de Administración George Terry como la mayor contribución al avance del conocimiento en ese campo por sus conceptos y herramientas.

Por otra parte, Henry Mintzberg se mantiene como un importante generador de propuestas en el ámbito de la estrategia, donde critica la falta de espontaneidad de la planificación estratégica clásica e intenta explicar los cambios que deben realizarse. Sus trabajos gozan de reconocimiento, pero son enjuiciados porque no reflejan propuestas concretas. Entre sus textos más relevantes se halla *Safari a la estrategia. Una visita guiada por la jungla del «management» estratégico* (2003). Otra arista de su producción científica se orienta hacia el tema de la organización, donde refuerza el papel que juega esa función y su influencia en el desempeño de la estructura organizativa y los mecanismos de coordinación.

Asimismo, con más o menos éxito, se mantienen enfoques centrados en la calidad total, la reingeniería de los procesos y la rearquitectura de las organizaciones para su mejoramiento continuo con el interés final de satisfacer al cliente. Esta perspectiva contempla la calidad de los productos e incluye el sistema de dirección en su totalidad. La reingeniería tuvo un gran auge como proceso de cambio organizacional radical, a partir del rediseño de los procesos empresariales que tienen impacto en la cultura de trabajo (Hammer y Champy, 1992). Sus esfuerzos se centran en eliminar la burocracia y las duplicidades, añadir valor, reducir el tiempo total del proceso, suprimir errores y pérdidas, así como en la utilización más efectiva de los equipos, los materiales y el personal y, consecuentemente, en mejorar la relación costo-beneficio (Harrington, 1993).

Las propuestas de los autores referidos fueron enriquecidas posteriormente por Davenport (1996). Tanto el llamado sistema «justo a tiempo» (*just-in-time*) (Davenport y Glaser, 2002), como la reestructuración o la reingeniería, se orientaron, sobre todo, a la reducción de personal de forma encubierta a partir de la amplia utilización de las tecnologías de la información y la comunicación. Al respecto, Hamel y Prahalad (1999) consideraban que concentrarse en la disminución del personal, sin atender las necesidades de desarrollo y crecimiento de la empresa, no la hace, necesariamente, más fuerte.

Además de las teorías y enfoques ingenieriles, se han realizado diferentes propuestas conductistas vinculadas al comportamiento. Se pueden hallar en obras como *Teoría Z* (Ouchi, 1982) y *Getting to yes...* (Fisher, Ury y Patton, 1991), pues constituyen referentes sobre el aprovechamiento del inmenso potencial de innovación, investigación, educación y mejora continua. Posteriormente, muy vinculados a estos textos se ubican *Inteligencia emocional* (Goleman, 1996) y *La quinta disciplina y las organizaciones que aprenden* (Senge, 1994).

Por otra parte, los trabajos de Putnan (2003) han tenido un desarrollo significativo. El autor introdujo el concepto de capital social (la confianza, las normas, las redes y demás), como factor clave para facilitar la coordinación de los actores en los procesos de desarrollo económico.

En este rápido recorrido, es imposible dejar de destacar *La dirección por valores* (García y Shimon, 2003) y *El liderazgo centrado en principios* (Covey, 1993), debido a que el interés por las cuestiones axiológicas y, en general, relacionadas con la ética, crece y es retomado posteriormente por Robbins (2004) y otros autores para demostrar la importancia de que los directivos realicen consideraciones éticas y de responsabilidad social cuando tomen decisiones empresariales.

Otro texto que sobresale por su relevancia en este ámbito es *La responsabilidad social corporativa* de Porter y Kramer (2006). Los autores proponen que las acciones sociales deben relacionarse con el negocio para ser sostenibles y que las empresas deben realizar inversiones en ese sentido. Durante los últimos años, se destaca una gran cantidad de trabajos que profundizan en el tema.

Por otro lado, Kawasaki (2004) se refirió al emprendimiento en *The art of the start...*, donde explica que las multinacionales y las compañías consolidadas se esfuerzan por incorporar modelos de emprendimiento en sus estructuras, ya que constituyen una fuente de desarrollo y una cualidad indispensable de cualquier nuevo negocio. De este modo, el tema del emprendimiento comenzó a ganar adeptos.

Otro de los argumentos más abordados es el de la formación de directivos. En este sentido, Mintzberg (2004) analiza la formación y la capacitación posgraduada en administración

que se ofrece frecuentemente a jóvenes sin experiencia, basada en casos de estudio y muy orientada a aspectos cuantitativos. Su crítica a las escuelas de negocios y administración insiste en la idea de que los buenos administradores requieren una combinación adecuada de conocimiento científico, experiencia y visión. Este debate fue ampliado con los aportes de Bennis y O'Toole (2005), ya que los autores se dieron a la tarea de señalar la brecha que existe entre lo que se enseña en las clases y lo que se vive realmente en las empresas.

Asimismo, un auge especial lo cobra el tema de la gestión del conocimiento, sobre todo en lo referente a crear valor a partir de activos intangibles, usar la información estratégica para alcanzar objetivos, e identificar, optimizar y gestionar los activos intelectuales a través de procesos y sistemas que permitan aumentarlo (Sveiby, 1998; Snowden, 1999; Logan y Stokes, 2004). Esta temática se relaciona estrechamente con la productividad y la innovación, es decir, con la aplicación del conocimiento a las tareas para incrementar el desempeño o para innovar a partir de hacer cosas nuevas o diferentes.

Por otra parte, la relación entre conocimiento y aprendizaje es muy fuerte y se observa tanto en las organizaciones como en las personas. Un mayor conocimiento permite sintetizar nuevos modelos de pensamiento, alcanzar resultados superiores e incluso crear nuevos conocimientos, productos y servicios. Todo esto conduce al logro de desempeños superiores. A partir de este enfoque se retoma el papel del pensamiento sistémico, la visión compartida y el aprendizaje de equipo para solucionar problemas, experimentar, aprender del pasado y de otros, difundir el conocimiento y facilitar el cambio.

La gestión del conocimiento se perfecciona y evoluciona hacia la gestión por competencias, comprendida, a su vez, como la capacidad y disposición para realizar una tarea, la idoneidad para desempeñar un puesto de trabajo eficazmente y las conductas abiertas y manifiestas que permiten a una persona el rendimiento necesario. Como construcción social de aprendizajes significativos es útil para el desempeño productivo en situaciones específicas (Boyatzis, 1982; Hoffmann, 1999; OECD, 2002; Woodruffe, 1993).

En general, se distinguen cuatro tipos de competencias laborales: comunicativas, intelectuales y socioafectivas que se definen en dependencia del puesto de trabajo que se ocupe

y son consideradas especialmente en el sistema de gestión de los recursos, capital, talento o potencial humanos.

En medio de los postulados sobre conocimiento, innovación y competencias, se critica la innovación en gestión y los modelos que se aplican, porque se considera que convierten a las organizaciones en espacios de socialización poco atractivos para los trabajadores. En este sentido, Hamel (2009) y Hammer y Champy (1992) se refirieron a la lenta evolución de la administración al compararla con otras ciencias y campos.

La innovación, como una nueva perspectiva de la administración, permite desafiar la hipercompetencia y aprovechar las abundantes herramientas tecnológicas que se encuentran disponibles en manos de la generación digital, que participa en el mercado laboral con grandes expectativas y con las deformaciones propias de la contemporaneidad. Pero no todos los tipos de negocios logran altos niveles de innovación; los más innovadores están ubicados principalmente en la banca, los medios y las telecomunicaciones. Sus mayores diferencias se evidencian en la manera de tomar decisiones, colaborar, ubicar el poder, gestionar la logística, así como en la atención al cliente y el soporte técnico.

En general, el papel de los dirigentes pierde protagonismo pero deben mantenerse coordinando, sumando y amplificando las acciones que, preferentemente, deben ser poco convencionales para aprovechar mejor las oportunidades. Debido a estas cuestiones, Hamel (2012) recomienda la adicción a las novedades, la búsqueda donde otros no lo hacen, la descomposición de todo el sistema de creencias, así como considerar estratégico solo lo distintivo y mantener la innovación en el tiempo. Para ello, es necesario, según el autor, remover ortodoxias, identificar tendencias subestimadas, rescatar competencias y activos no utilizados, e identificar necesidades no articuladas.

Entre las versiones de la teoría organizacional basadas en los estudios posmodernos, Campos (2004) expone la idea de que el conocimiento no se encuentra en las mentes individuales, sino en las relaciones sociales. Por ello, las organizaciones se consideran como una hiperconversación que emerge a través de interconexiones sociales gestadas por el lenguaje. Por tanto, los individuos no están conectados por un número de relaciones (puestos y funciones)

preestablecidas en manuales, sino que la unión fluye entre una conversación y otra, en un juego de articulaciones y rearticulaciones que migran de una forma de organización a otra. De este modo, se destaca la concepción de organizaciones-flujos, en tanto relaciones sociales realizadas lingüísticamente, y se incorpora la noción de discurso como sistema de saber/poder.

4. Gurús y tanques de pensamiento

Los nuevos cerebros de la administración son, en su mayoría, altamente productivos. Ocupan puestos importantes en la producción de títulos donde, además de presentar sus propuestas, las blindan contra las críticas y las potencian con refinadas técnicas de *marketing*. En este sentido, se afirma que «en Estados Unidos la comunidad está abierta a las oportunidades, por así decirlo, que les ofrece el ser expertos en la interioridad de las máquinas administrativas y ponen en «venta» sus recomendaciones» (Ballina, 2000, p. 58).

No pocos de ellos participan en organizaciones consideradas tanques pensantes, dedicadas a indagar, promover ideas, validar investigaciones y analizar temas estratégicos, económicos, sociológicos, entre otros de importancia pública, a solicitud de los gobiernos locales o nacionales. Desde allí respaldan los mismos objetivos que persiguen las empresas que los auspician (Junnola, 2002).

Los empresarios corporativos que dirigen esas instituciones tienen una fuerte capacidad ofensiva y la posibilidad de influir en audiencias específicas porque acceden a los espacios donde se deciden las políticas económicas, sociales, fiscales y regulatorias. Ello fue corroborado en 2002 por un representante de la *Heritage Foundation* al explicar que las claves de su éxito radican en las llamadas 4M: *mission* (misión), *money* (dinero), *management* (administración) y *marketing* (mercadotecnia) (Acosta, 2005).

En un análisis sobre el papel de los tanques de pensamiento en Estados Unidos, Acosta (2009) destaca que esas instituciones e individuos estudian temas que ofrecen pensamientos constructivos, necesarios e innovadores, útiles tanto para los ciudadanos como para los líderes o las instancias dirigentes. Se presentan como independientes, pero en realidad se encuentran financiados, en su mayoría, por grupos de poder o *lobbies* que forman parte de superestructuras

ligadas a multinacionales o a la inteligencia, por lo cual disponen de recursos suficientes para reclutar académicos, prestigiosos intelectuales, artistas, entre otros. Pero la esencia de su trabajo es difundir determinada forma de pensar y aceptar los valores e ideas según los intereses de sus financistas, lo cual realizan de manera discreta y sin que sus receptores sean conscientes de lo que ocurre.

Según Krugman (2009), Premio Nobel de Economía 2008, las doctrinas arcaicas son las únicas barreras importantes para la prosperidad del mundo. Sin embargo, en la mayor parte de los títulos que se publican, prevalecen contenidos que defienden lo hedonista y posmoderno, caracterizado por una especulación teórica coherente con la que realizan en los mercados, una resemantización de los contenidos y una fundamentación que hace poco probable su aplicación, aunque cada día se necesite más el desarrollo de la administración, de los sistemas administrativos y de su convergencia con la realidad.

Un ejemplo de lo anterior es la fuerte tendencia reduccionista y simplificadora de la teoría que se observa cuando se profundiza en alguno de los textos más recientes. En medio de la complejidad del contexto, se percibe una excesiva confianza en el saber propio de los autores, la presunción de los dirigentes exitosos y el empeño de un selecto y reducido número de autores que son más prolíficos, afortunados o aceptados.

Desde finales del pasado siglo, se evidenció la necesidad de encontrar alternativas ajustadas a los nuevos contextos, lo cual incluye nuevas formas de organizar. No cabe duda de que se necesitan conocimientos diferentes, de que es preciso actuar de otra manera, cuestionarse lo que existe y renovar lo que está obsoleto porque hay crisis en los sistemas conocidos, poca claridad sobre la naturaleza de los actores y factores que operan, así como de los peligros a los que se enfrentan al integrar las variables conocimiento y complejidad.

Conclusiones

La época actual se distingue por la creencia en que existen economías sin sociedades, donde la globalización neoliberal impone la aceptación de la movilidad del capital y la vulnerabilidad del trabajo, el aprovechamiento del desempleo tecnológico como fuente de lucro y la fantasía de que el sector público es mayormente fuente de problemas mientras el privado es la solución.

Hoy, el principal reto que enfrenta la teoría administrativa es dar respuesta oportuna a las inquietudes y necesidades del entorno con un enfoque general y sistémico, contribuir a la formación de directivos, brindar una nueva lógica de trabajo y pensar las organizaciones y la administración en condiciones diferentes, debido a que no se ha completado la solución de muchos problemas teóricos, metodológicos y prácticos.

Las respuestas del público, que recibe con entusiasmo los nuevos títulos, se mueven en un amplio diapasón que va desde el entusiasmo y la esperanza hasta el escepticismo y la resistencia y llega, en ocasiones, a cierto desencanto e insatisfacción, pues no siempre es posible alcanzar los resultados prometidos por sus creadores. Todo lo ocurrido durante los últimos 40 años evidencia la necesidad de dominar el estado del arte a nivel internacional y la realidad dentro de las fronteras nacionales para, a partir de su análisis crítico, producir contenidos propios.

Por último, las propuestas teóricas sobre administración son criticadas por:

- Ser concebidas en y para países desarrollados.
- Tener como referentes a las grandes organizaciones y a los gerentes exitosos.
- Reflejar un paradigma inalcanzable.
- Utilizar los aportes de otras ciencias.
- Mantener apego a la ortodoxia funcionalista.
- Irradiar un relativismo epistemológico basado fundamentalmente en la resemantización de los contenidos.
- Presentar una tendencia reduccionista y simplificadora.
- Abundar lo racional y prescriptivo.
- Ofrecer insuficientes aportes prácticos.
- Compartir un pensamiento fragmentado con evidente polarización teórica debido al insuficiente debate académico.

Referencias bibliográficas

ACOSTA, E. (2005): *El apocalipsis según San George*, Casa Editora Abril, La Habana.

ACOSTA, E. (2009): *Imperialismo del siglo XXI: las guerras culturales*, Casa Editora Abril, La Habana.

- ASTLEY, W. (1985): «Administrative Science as Socially Constructed Truth». *Administrative Science Quarterly*, vol. 30, n.º 4, Sage Publications, California, pp. 497-513.
- BALLINA, F. (2000): *Teoría de la Administración. Un enfoque alternativo*, McGraw Hill, México D.F.
- BENNIS, W. y J. O'TOOLE (2005): «How Business Schools Lost Their Way», *Harvard Business Review*, vol. 83, n.º 2, Cambridge, Estados Unidos, pp. 96-104.
- BOJE, D.M. (1996): *Postmodern Management and Organization Theory*, Sage Publications, California.
- Boyatzis, R. (1982): *The Competent Manager. A Model for Effective Performance*, Wiley, Nueva York.
- CAMPOS, V. (2004): «Teoría(s) organizacional(es) posmoderna(s) y la gest(ac)ión del sujeto posmoderno», *Athenea Digital*, n.º 6, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- CASTAÑO, H. (2004): *Ocho puntos críticos para una revalorización metodológica de la economía política*, Editorial Félix Valera, La Habana.
- CECEÑA, A. (1998): *La tecnología como instrumento de poder*, Ediciones El Caballito, México D.F.
- CODINA, A. (2009): *Crisis y búsquedas en el management*, Escuela de Altos Estudios de Hotelería y Turismo, La Habana.
- COVEY, S. (1993): *El liderazgo centrado en principios*, Paidós, Barcelona.
- DAVENPORT, T. (1996): *Innovación de procesos: reingeniería del trabajo a través de la tecnología de la información*, Díaz de Santos, Madrid.
- DAVENPORT, T. y J. GLASER (2002): «El sistema *just-in-time* llega a la gestión del conocimiento», <<http://emprendedoresnews.com/liderazgo/el-sistema-just-in-time-llega-la-gestion-de-conocimiento.html>> [10/1/2015].
- DAVENPORT, T. y J. HARRIS (2008): *Competing on analytics: inteligencia competitiva para ganar*, Profit, Barcelona.
- DAVENPORT, T. y L. PRUSAK (2004): ¿Quiénes son los gurús de los gurús?, *Harvard Deusto Business Review*, n.º 124, Cambridge, Estados Unidos, pp. 4-10.
- DE JONQUIERES, G. (1989): «Reciprocity and the Art of the Deal?», <<http://hdl.handle.net/10807/35907>> [10/1/2015].
- DE SOUZA, J. Y. (2001): *La cuestión institucional: de la vulnerabilidad a la sostenibilidad institucional en el contexto del cambio de época*, Proyecto ISNAR Nuevo Paradigma, San José, Costa Rica.

- DÍAZ, I. *et al.* (2010): *Estrategia organizacional*, Editorial Félix Varela, La Habana.
- DRUCKER, P. (1995): *Managing in a Time of Great Change*, Truman Talley Books Dutton, New York.
- FISHER, R.; W. URY y B. PATTON (1991): *Getting to Yes: Negotiating an Agreement without Giving in*, Century Business, Sydney.
- FREEDMAN, D. (1992): «Is Management Still a Science?», <<https://hbr.org/1992/11/is-management-still-a-science>> [10/1/2015].
- GARCÍA, S. y D. SHIMON (2003): *La dirección por valores*, McGraw-Hill Interamericana de España, Madrid.
- GOLEMAN, D. (1996): *Inteligencia emocional*, Kairós, Barcelona.
- GONZALEZ, E. (1987): *La guerra oculta de la información*, Ciencias Sociales, La Habana.
- GONZÁLEZ-MANET, E. (1998): *La era de las nuevas tecnologías*, Pablo de la Torriente Brau, La Habana.
- HAMEL, G. (2009): «Crear y crecer», <<http://crearycrecer.wordpress.com/2009/11/17/12-caracteristicas-del-management-del-futuro-gary-hamel/>> [10/1/2015].
- HAMEL, G. (2012): *Lo que ahora importa*, Penguin Random House, Madrid.
- HAMEL, G. y C. PRAHALAD (1999): *Compitiendo por el futuro. Estrategia crucial para crear los mercados del mañana*, Ariel, Barcelona.
- HAMMER, M. y J. CHAMPY (1992): *Reingeniería*, Norma Editorial, Barcelona.
- HARRINGTON, J. (1993): *Mejoramiento de los procesos de la empresa*, McGraw-Hill, Nueva York.
- HERNÁNDEZ, S. (1994): *Introducción a la administración. Un enfoque teórico práctico*, McGraw Hill, México.
- HOBBSAWM, E. (1994): *The Age of Extremes*, Harper Collins Publishers, Londres.
- HOFFMANN, T. (1999): «The meanings of competency», *Journal of European Industrial Training*, vol. 23, n.º 6, Emerald Group Publishing, Bingley, pp. 275-285.
- JUNNOLA, J. (2002): «Perspectives: Who Funds Whom?», <<http://www.campus-watch.org/article/id/243>> [10/1/2015].
- KAWASAKI, G. (2004): *The Art of the Start: The Time-Tested, Battle-Hardened Guide for Anyone Starting Anything*, Penguin Random House, Madrid.
- KOONTZ, H. (1961): «The Management Theory Jungle», *The Academy of Management Journal*, vol. 4, n.º 3, Reino Unido, pp. 174-188.

- KRUGMAN, P. (2009): *De vuelta a la economía de la gran depresión y la crisis del 2008*, Grupo Editorial Norma, Cali.
- LOGAN, R. y L. STOKES (2004): *Collaborate to Compete: Driving Profitability in the Knowledge Economy*, Wiley, Nueva York.
- MAHONEY, J. (1993): «Strategic Management and Determinism: Sustaining the Conversation», *Journal of Management Studies*, vol. 30, n.º 1, Wiley, Nueva York, pp. 87-94.
- MARTÍNEZ, O. (1998): *El neoliberalismo en su laberinto*, Centro de Estudios de la Economía Mundial (CIEM), La Habana.
- MENGUZZATU, M. (1992): *La dirección estratégica de la empresa. Un enfoque innovador del management*, Ariel, Barcelona.
- MINTZBERG, H. (1991): *Mintzberg y la dirección*, Díaz de Santos, Madrid.
- MINTZBERG, H. (1994): «The Fall and Rise of Strategic Planning», *Harvard Business Review*, vol. 72, n.º 1, Cambridge, pp. 107-114.
- MINTZBERG, H. (2003): *Safari a la estrategia. Una visita guiada por la jungla del «management» estratégico*, Granica, Buenos Aires.
- MINTZBERG, H. (2004): *Managers Not MBAs: A Hard Look at the Soft Practice of Managing and Management Development*, Berrett-Koehler Publishers Inc, California.
- MONTGOMERY, C. y M. PORTER (1991): *Strategy: Seeking and Securing Competitive Advantage*, Harvard Business School Press, Cambridge.
- MORGAN, G. (1997): *Imagin-i-zatio: New Mindsets for Seeing, Organizing and Managing*, Berrett-Koehler Publishers Inc., California.
- NONAKA, I. y H. TAKEUCHI (1995): *La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*, Oxford University Press, México D.F.
- ONTIVEROS, E. (1998): «La crisis de fin de siglo», *El País*, Madrid, 2 de agosto, p. 5.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OECD) (2002): «Definition and Selection of Competences (DeSeCo): Theoretical and Conceptual Foundations. Strategy Paper», París, <www.portal-stat.admin.ch/desecco/desecco_strategy_paper_final.pdf> [10/1/2015].
- OUCHI, W. (1982): *Teoría Z*, Grupo Editorial Norma, Cali.

- PORTER, M. (1991): *La ventaja competitiva de las naciones*, Javier Vergara Editor S.A., Buenos Aires.
- PORTER, M. (1998): *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, Free Press, Nueva York.
- PORTER, M. (1998): *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*, Free Press, Nueva York.
- PORTER, M. (1998): *The Competitive Advantage of Nations*, Free Press, Nueva York.
- PORTER, M. (2008): *On Competition*, Harvard Business School Publishing, Cambridge.
- PORTER, M. (2010): *Ventaja competitiva*, Pirámide, Madrid.
- PORTER, M. y R. KRAMER (2006): «Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility», *Harvard Business Review*, vol. 84, n.º 12, Cambridge, pp. 78-92.
- PRAHALAD, C. y G. HAMEL (1994): «Strategy as a Field of Study: Why Search for a New Paradigm?», *Strategic Management Journal*, vol. 15, número especial, Wiley, Nueva York, pp. 5-16.
- PUTNAN, R. (2003): *El declive del capital social. Un estudio internacional sobre las sociedades y el sentido comunitario*, Galaxia Gutenberg-Círculo de Lectores Barcelona.
- ROBBINS, S. (2004): *Comportamiento organizacional*, Pearson educación, México D.F.
- SENGE, P. (1994): *La quinta disciplina*, Granica, Barcelona.
- SNOWDEN, D. (1999): «A Framework for Creating a Sustainable Knowledge Management Program», en J. Cortada y J. A. Woods (eds.), *The knowledge management yearbook, 1999-2000*, Butterworth-Heinemann, Boston, pp. 52-64.
- SVEIBY, E. (2000): *Capital Intelectual. La nueva riqueza de las empresas*, Gestión 2000, Barcelona.
- SVEIBY, K. (1998): *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Intangible Assets*, Berret-Koelher Publishers, California.

THIETART, R. (1995): «Innovative Management of Complex Systems: The Lessons of Chaos Theory», ponencia, V Congreso Nacional Asociación Científica de Economía y Dirección de la Empresa (ACEDE), Madrid.

WOODRUFFE, C. (1993): «What is Meant by a Competency?», *Leadership and Organization Development Journal*, vol. 14, n.º 1, Emerald Group Publishing, Bingley, pp. 29-36.

Recibido: 15/5/2015

Aceptado: 28/4/2017

Magda Luisa Arias Rivera, Universidad de La Habana, Cuba, Correo electrónico: marias@ceted.uh.cu