

SEIS CONCEPTOS EN ADMINISTRACIÓN¹

Óscar Arias Londoño, MSc
Profesor del MBA
Universidad de Medellín
Medellín, Febrero de 2012

1. Origen y evolución del campo científico de la Administración

El surgimiento de la Administración puede ser comprendido desde la distinción entre *acto* y *pensamiento administrativo*, porque la historia de las disciplinas sociales muestra que la condición de teoría o disciplina ha estado antecedida de prácticas sociales que, a través del tiempo, se han ido afinando hacia lo científico como consecuencia de la reflexión y el análisis, a través de métodos de investigación, y por la depuración del lenguaje formal con el que se les da tratamiento.

Por *acto administrativo* se entiende todo comportamiento humano orientado hacia la organización y coordinación de actividades de trabajo, con arreglo a fines por los cuales se ha procurado el bienestar y el progreso de las sociedades a través de la historia de la humanidad como, por ejemplo, las realizadas para la construcción de las grandes obras de ingeniería en la antigüedad. Por *pensamiento administrativo*, se identifica al grado de racionalidad con el que se han formalizado científicamente las prácticas laborales orientadas hacia el desempeño productivo.

De lo anterior, se tiene que las prácticas de trabajo organizadas y coordinadas en las sociedades antiguas, representan nociones muy diferentes de las que surgen cuando esas prácticas se soportan sobre conceptos y teorías, tal como ocurre con la Administración como disciplina partir del Siglo XX.

1.1. Tres grandes enfoques del Pensamiento Administrativo

Es común encontrar que las distintas clasificaciones académicas que se realizan sobre escuelas o enfoques del Pensamiento Administrativo en el mundo, se refieran casi en forma exclusiva a lo que históricamente se ha producido y aplicado en Estados Unidos. Sin embargo, es posible identificar, por lo menos, tres grandes enfoques de la disciplina administrativa desde sus orígenes hasta hoy: estadounidense, inglés y franco-alemán. (Ver: Gráfico N° 1)

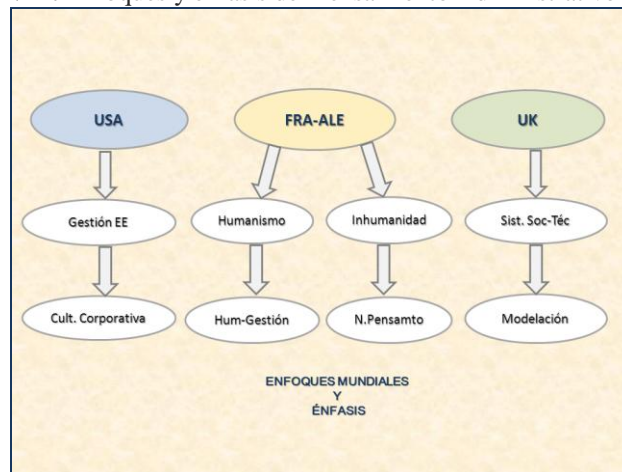
La Administración en Estados Unidos, se ha enfocado históricamente hacia la *gestión empresarial*; de hecho, desde sus orígenes formales a comienzos del Siglo XX, el interés se ha centrado en la solución de problemas relacionados con la productividad de las actividades industriales. Desde este enfoque se ha ido fortaleciendo un énfasis que caracteriza una concepción de la práctica administrativa que se denomina *Cultura Corporativa*, con la cual se declara el interés por convertir en *variable de gestión* a cualquier referente que esté relacionado con el logro de la productividad, indistintamente de si es de tipo económico, psicológico, sociológico o antropológico.

¹ Este documento es un fragmento que hace parte de los resultados del proyecto de investigación *Campo Científico de la Administración*, elaborado para fundamentar las líneas de investigación del Grupo de Investigación CYGO, de la Universidad de Medellín. Mayo de 2011. En esta ocasión, se utiliza como material de estudio para el Seminario *Dirección y Gestión Organizacional*, de la Cohorte Cúcuta del MBA.

En Inglaterra, el enfoque de la Administración está basado en considerar a las *organizaciones como sistemas socio-técnicos*, debido a que los referentes científicos que mayor influencia han ejercido en su constitución, provienen de la Teoría y el Pensamiento de Sistemas. Este enfoque marca un énfasis por la *modelación de los sistemas*, lo que resulta fundamental para el diseño, gestión y desarrollo de las organizaciones. La modelación tiene dos campos de aplicación que son diferentes y complementarios al mismo tiempo: *los sistemas duros y los sistemas suaves*. Los primeros se aplican a problemas típicamente ingenieriles, porque los problemas de base suelen estar estructurados; mientras que los segundos se aplican a problemas no estructurados, cuya característica es propia de ambientes donde lo psicológico y lo social están en el centro de la gestión empresarial.

El caso franco-alemán es sustancialmente distinto de los anteriores. Debido a la poderosa influencia de la tradición filosófica en ambas culturas, la formación del Pensamiento Administrativo está cargada de dos enfoques diferentes: *la humanidad y la inhumanidad*. El primer enfoque privilegia lo ontológico como distintivo cultural delo que significa ser humano y determina un énfasis hacia el *humanismo en la gestión*; y el segundo incluye lo filogenético como determinante biológico de la condición de ser humano y establece un énfasis hacia el *nuevo pensamiento administrativo*.

Gráfico N° 1: Enfoques y énfasis del Pensamiento Administrativo en el mundo



Fuente: Diseño del autor

1.2. Referentes contextuales

Se puede plantear una afirmación por la cual, el espíritu de cada época en la historia de la humanidad, no se descubre por la sumatoria de un fluir lineal de hechos y acontecimientos aislados, sino que, por el contrario, corresponde a la capacidad para identificar un cuerpo de relaciones sincrónicas entre estos, con lo cual es posible encontrar el sentido que adquieren los hechos materia de análisis y reflexión.

El origen y evolución de la Administración como disciplina formal, es decir, como Pensamiento Administrativo, está anclado y tiene sus raíces en la historia de la humanidad a partir de cuatro grandes revoluciones que han servido de marco para el gradual tránsito de la Pre-Modernidad hacia la Modernidad, y son: científica, económica, industrial y francesa. (Ver: Cuadro N° 1)

Cuadro N° 1: Revoluciones y contenido

REVOLUCIÓN	PERÍODO	CONTENIDO	CAMBIOS QUE SE PROPICIAN
Científica	S. XVI	Filosófica/Científica	Mitos–Logos Fe–Razón Religión–Ciencia
Económica	S. XVII	Social/Económica	Economía/Supervivencia–Economía/Acumulación Precapitalismo–Capitalismo
Industrial	S. XVIII	Social/Productiva	Artesano–Obrero Preindustrial–Industrial
Francesa	S. XIX	Social/Política	Estado/Naturaleza–Estado/Derecho

Fuente: Elaboración del autor

2. Seis conceptos

Para mejorar la singularidad del análisis, se destacan seis referentes que, surgidos de manera sincrónica en el marco de las cuatro Revoluciones ya indicadas, han servido de impulsores de lo que hoy se conoce como Administración, y son: Religiosos, Socio-económicos, Socio-productivos, Ideológicos, Físico-científicos y Psico-sociológicos (Aktouf, 1998). (Ver: Cuadro N° 2 y Gráfico N° 2)

2.1. Religiosos

El protestantismo, surgido de una separación de la Iglesia Católica, se bifurcó en las ramas del *luteranismo* y del *calvinismo*. Lutero se oponía al tráfico de indulgencias practicado por el catolicismo por considerarlas como abuso de poder, y predicó sermones contra esas prácticas en 1517, hasta escribir las *95 Tesis* con el fin de generar debates sobre el paganismo y la avaricia. Éstas fueron impresas y difundidas en Alemania y por toda Europa.

Uno de los aspectos centrales de sus convicciones morales, que sirve de apoyo para comprender la influencia de los valores religiosos en la Administración, se relaciona con la valoración del trabajo como un *fin* en sí mismo, por considerar que éste dignificaba la existencia humana. De esta manera, condenaba toda acción conducente al beneficio de la usura, regularmente obtenida a través de las actividades de trabajo.

Alrededor de 1532, Calvino, segundo impulsor de la Reforma Protestante después de Lutero, decide escapar de París para salvar su vida ante la persecución que en su contra habían desplegado algunas autoridades cercanas a Roma, por haber adoptado las ideas de Lutero sobre la negación de la autoridad de la iglesia romana, y por dar autoridad solamente a la Biblia como regla suprema de conducta cristiana.

Calvino va a fundar unos valores diferentes respecto del trabajo, al instaurar que éste sirve como *medio* para que el hombre pueda acceder a las riquezas que Dios ha puesto a su disposición. El efecto directo de esta nueva doctrina, consistió en permitir las prácticas conducentes a la usura y, por lo tanto, éstas dejaron de ser pecado a la luz del Cristianismo.

A partir del Siglo XVI, se fundaron las bases religiosas que iban a favorecer la aparición del Capitalismo, en razón a que la usura se convirtió en el motor que facilitó y dinamizó la circulación del dinero; marcando con ello una ruptura con las prácticas feudales del catolicismo. Solo hasta el Siglo XVIII se cristalizaron, de manera más clara, los nuevos valores sobre la iniciativa individual, la propiedad privada, la ganancia y la valoración del trabajo, por parte de la burguesía europea que, soportada en la ética protestante, fundó la nueva racionalidad del *homo economicus* (Podestá, 2005, p. 37), que dos siglos más tarde alcanzó el punto crucial con la aparición de la Administración Científica (Taylor, 2000).

Como consecuencia, se registra que la rama luterana se acentuó culturalmente en países como Alemania y Suecia, dando origen al Capitalismo Social de Mercado; mientras que la rama calvinista tuvo arraigo en Inglaterra, Estados Unidos y Suiza, hasta configurar el Capitalismo Individual de Mercado.

2.2. Socio-económicos

Los sistemas de gobierno Antiguo y Moderno, con los cuales se ha regulado la actividad social, se han constituido, entre otras razones, a partir de las relaciones económicas características de cada época. La función de la Economía pasó de ser un medio para la *supervivencia* de las sociedades, a lo largo de la historia y hasta la antesala de la Modernidad, hasta convertirse en instrumento para la *acumulación*, con lo cual también se define el origen del Capitalismo. Desde el punto de vista de la Economía, las formas de gobierno basadas en la *tradición* -transmitir culturalmente costumbres y oficios- y en la *autoridad* -decretar e imponer costumbres y oficios-, se dieron en el marco de la *supervivencia*. (Heilbroner, 1997, p. 26)

Hasta ese momento, los sistemas de gobierno no habían necesitado de economistas para explicar las relaciones económicas; en su lugar, ese trabajo lo hicieron teólogos, filósofos e historiadores, entre otros (Heilbroner, 1997, p. 27). Desde el Siglo XVIII, la Economía como disciplina, se autonomiza con el surgimiento del *liberalismo económico* que, al tiempo, da origen a la economía clásica. En adelante, el problema de asegurar la supervivencia, encontró una nueva solución basada en un concepto diferente de la *tradición* y la *autoridad*: el del *mercado*.

Una vez fundadas nuevas ideas sobre la condición humana, basadas en considerar al hombre como un ser egoísta que hace todo lo posible para satisfacer sus intereses (Smith, 1933), coge fuerza la idea sobre la existencia de un *sistema de mercado* que regule los intereses egoístas. Así, conceptos como libertad individual, libertad económica, auto regulación de la relación oferta-demanda, y no intervención del Estado, se convierten en pilares de lo que será el futuro de las nuevas relaciones económicas capitalistas.

Desde el punto de vista de la contribución que la Economía hace a la constitución teórica y práctica de la Administración, se resalta que el móvil de la ganancia monetario de lucro-rentabilidad, será el detonador de la fiebre de riqueza y especulación en la Europa del Siglo XVIII. La explicación se concreta al considerar que el surgimiento de un nuevo plan económico, conocido como la Revolución Económica, marcó la pauta en el mundo occidental, donde gradualmente se fue integrando el control sobre la tierra, el trabajo y el capital en forma de propiedad privada.

A partir de entonces, la *tierra* que antes constituía una posesión asociada al prestigio social, y el *trabajo* cuya práctica dignificaba la existencia humana, se convirtieron en mercancías transables comercial y económicamente, para conformar junto con el *capital* uno de los legados fundamentales para la Administración en el capitalismo occidental: *la integración y el dominio privado de los factores de la producción*. (Heilbroner, 1997, p. 43)

2.3. Socio-productivos

La Revolución Industrial puede entenderse de diferentes formas, dependiendo de las fuentes consultadas y de los intereses del lector. Una perspectiva diferente asoma si la fuente es Hobsbawn (1964) y otra si es Mijailov (1997). Una comprensión resulta si el interés es general y otra si lo que interesan son las conexiones con la Administración que, en últimas, es lo que aquí se busca.

El término *Revolución Industrial*, lo introdujo en la ciencia Federico Engels (Mijailov, 1997, p. 12), para explicar la sustitución de la producción de manufactura hacia la gran producción fabril, durante el proceso de desarrollo del capitalismo. De hecho, en el Siglo XVI, la Reina Isabel de Inglaterra, había decretado cambios en el uso de la tierra mediante mecanismos de expropiación y de destierro; se pasó de las tradicionales actividades agrícolas a las de pastoreo masivo de ovejas, para favorecer la producción de lana con destino a la producción de textiles, lo que se tradujo en beneficios para los propietarios de los grandes telares.

Los beneficios estaban representados por el bajo precio de la materia prima y de la mano de obra, debido a los excedentes en producción de lana y a la cantidad de trabajadores disponibles, quienes antes del decreto real fueron campesinos que se vieron forzados a desplazarse hacia los centros urbanos de producción. Los efectos sociales del crecimiento de las ciudades, se tradujeron en la penalización de masas de desempleados indigentes, quienes fueron catalogados de vagabundos y bandidos por el parlamento inglés y la burguesía.

Durante el Siglo XVII, se pasó gradualmente de una *comunidad de propietarios* hacia otra de *propietarios privados*. A pesar de que en el Siglo XVIII la educación y la ciencia inglesas eran defectuosas -lo que se reflejaba en baja producción y hambre- resulta impactante que el ímpetu de los comerciantes y empresarios de la época hubiera logrado que “...los reyes del pasado estuvieran inermes ante los hombres de negocios y las máquinas de vapor del presente” (Hobsbawn, 1964, p. 75); entre otras razones, porque su ley era la de comprar en el mercado más barato y vender en el más caro.

Pasar de las máquinas construías en madera, a las de hierro y luego a las de acero, significó una transformación radical del mundo. Dichas transformaciones se reflejaron en: la aplicación de hallazgos científicos como el realizado con la máquina a vapor; el desarrollo de las comunicaciones ferroviarias; el desarrollo del comercio colonial; el aumento de la producción debido a la alta mecanización de los procesos y la precisión de los procesos industriales.

Al respecto, Hobsbawn (1964, pp. 70-73) observa que el factor más crucial de movilizar fue el del *trabajo*. El gran aumento de la producción requerido por la nueva economía industrial, enfrentaba el reto de readecuar en los trabajadores las viejas prácticas preindustriales de labores agrícolas, hacia otras de mayor racionalidad, debido

a que una cosa era contratar un número suficiente de trabajadores, y otra adquirir mano de obra experta y preparada técnicamente.

La solución encontrada a este problema, entre el final del Siglo XVIII y comienzos del Siglo XIX, fue establecer una disciplina laboral draconiana, con la cual aún no se alcanzaba a cubrir una de las tesis centrales publicada casi cincuenta años atrás por Adam Smith en *Investigación de la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones* (1933, p. 44), donde consideró la necesidad de implantar la *división del trabajo*, entendida como la especialización de tareas. Según esta tesis la clave del *bienestar social* estaba en un crecimiento económico potenciado por la *división del trabajo*, la cual se profundiza a medida que se amplía la extensión de los mercados.

Solo hasta la llegada de Taylor (2000) quien formuló *La Administración Científica*, a comienzos del Siglo XX, la producción industrial encontraría respuestas más claras a lo dicho por Smith en 1776. Partiendo de una teleología similar a la de Smith, Taylor plantea que el propósito de la Administración ha de ser *proporcionar la máxima prosperidad para los patronos y los obreros*, y que para lograrlo, sería necesario incrementar la *productividad* mediante la *división y especialización del trabajo* (Taylor, 2000, p. 17).

Con el interés de resolver los problemas técnicos de la producción y con base en el *estudio de tiempos y movimientos*, Taylor logra establecer las tareas que constituyen la cadena de fabricación de un bien industrial, con el propósito de *estandarizar* el proceso productivo. A partir de sus hallazgos, la Administración contemporánea cuenta con métodos que fundamentan el desempeño de los sistemas de gestión de la calidad, que se han ampliado desde la producción industrial hacia el sector servicios.

2.4. Ideológicos

La Teoría de la Evolución (Darwin, 1975) tiene dimensiones científicas, políticas e ideológicas que influyeron en el pensamiento occidental, transformando la visión de la naturaleza, y su aplicación sociológica sirvió para fundamentar el *darwinismo social* con riesgosas derivaciones éticas durante el siglo XX. (Arias, 2008, p. 90)

Desde la publicación de *El Origen de las Especies*, el éxito de la revolución conceptual que supuso el reemplazo de una explicación teológica de la diversidad específica por una explicación evolutiva, hizo que la estrategia explicativa del darwinismo se extendiese a muchas otras disciplinas (García, 2005, p. 1); pues el propósito de Darwin fue establecer unas condiciones teóricas generales y su pretensión fue más allá del trabajo sobre biología, tal como lo menciona en el texto antes referido (Darwin, 1983, p. 280).

Según Aktouf (1998, p. 571-572), en la teoría administrativa tradicional, se ha aplicado esta analogía de la biología, atribuyéndole a Darwin la legitimación del hecho de que unos acumulen y que otros no, y por ende desaparezcan. Las ideas prestadas e interpretadas a partir de los trabajos de Darwin, comenzaron a expandirse en la segunda mitad del siglo XIX. Este autor afirma que el *darwinismo social*, acogido y canalizado con entusiasmo por los medios dominantes en todas las esferas de la vida social, incluida la empresa, ha retrasado la aparición de una mentalidad gerencial más propicia a la colaboración, a la contribución colectiva y a la movilización de las personas dentro de un clima de convencimiento y complicidad, como verdadera acción orientada desde

la solidaridad y el bien común; sin embargo el darwinismo y la teoría evolutiva están lejos de ser materia de la ley del más fuerte.

Al ser transferido el darwinismo social a la teoría gerencial, las organizaciones terminan cumpliendo funciones de naturaleza adaptativa. La clave de la gestión organizacional consistirá en prever, con olfato irracional e intuitivo, cuales son las megatendencias o los cambios en el entorno, para proceder a desarrollar dichas funciones adaptativas (Varela, 2000, p. 33). De acuerdo con lo anterior, este autor sustenta tres conceptos que apuntalan en los últimos tiempos la visión del mundo empresarial:

- *La competitividad*, para referirse a las ventajas comparativas entre las organizaciones empresariales;
- *El mito de la innovación*, como reto incesante para las organizaciones de todo tipo, que se orienta y pone énfasis en la simplificación de los costos de producción y la maximización del beneficio; y
- *El paradigma del éxito* (excelencia), desde donde se estructuran modelos exitosos para implantar en otras organizaciones, porque permiten racionalizar los elementos que han consolidado exitosamente la organización en determinado ambiente competitivo. Esto se sustenta a partir de la sistematización de experiencias exitosas, para elaborar esquemas universales que pueden ser adoptados acríticamente por cualquier organización, en cualquier parte del mundo.

A manera de una visión renovada y sofisticada de las teorías darwinistas del siglo XIX, hoy se insiste recurrentemente en la competitividad como un factor clave para la supervivencia de las organizaciones, donde se considera que la estrategia organizacional determina la naturaleza de la estructura y que, después de tener definida su orientación y misión, la decisión neurálgica consiste en establecer el proceso de adaptación de las estructuras organizacionales a los cambios del medio (Varela, 2000, p. 12).

Uno de los argumentos más destacados en contra de la ideologización de la evolución y selección natural, consiste en que dichos principios de la biología corresponden al devenir y mutaciones de las especies aplicables a la naturaleza del ambiente, pero no es aplicable al éxito social o material de las personas y de las empresas. De ésta manera queda explícita la transferencia de una analogía que representa un cambio de nivel del mundo de lo natural hacia lo social, sin ningún cuidado ni precaución epistemológica, lo cual se racionaliza en forma de ideología gerencial.

2.5. Físico-científicos.

En termodinámica, la *entropía* es la parte de la energía que ya no puede volver a utilizarse para producir trabajo; de otro lado, el concepto de *entropía negativa*, que fuera empleado por Schrödinger (2008) en el libro *¿Qué es la vida?*, explica que los sistemas vivos exportan ese tipo de energía no reutilizable para mantener su propia *entropía* en niveles bajos.

En los textos de Katz y Kahn (1993) y de Kast y Rosenzweig (1990), se afirma que las organizaciones empresariales son sistemas que producen *entropía negativa*, es decir, que son *negantrópicos*. Según Aktouf (2000), a la luz de la física moderna esto no

es posible, porque no existe nada en el mundo conocido, que no afecte el equilibrio natural.

Desde el punto de vista de la empresa, la producción artesanal utiliza medios u herramientas de tipo endosomáticos -extensión de la mano- mientras que la producción industrial utiliza herramientas exosomáticas -fuera del cuerpo. Mientras en la artesanal gana importancia el *valor de uso*, en la industrial se prioriza el *valor de cambio*. En el primer tipo de producción, el control está a cargo de los maestros artesanos con la ayuda de aprendices con el propósito de agregar valor; y en el segundo, el control es un atributo de la gerencia, la cual busca producir la mayor cantidad posible invirtiendo el menor costo, generalmente sobre el trabajo, para obtener el máximo de utilidad, y así generar valor.

Considerado desde la física, el valor del trabajo está representado por la cantidad de energía que se requiere para mover cierta cantidad de fuerza ($W=F \cdot Mv$), porque permite vencer la inercia. Aquí cobra vigencia *el principio de irreversibilidad*, según el cual, la transferencia de calor se da en la dirección calor-frío, publicado por Carnot², lo cual contrasta con una apreciación desde la econometría, por la cual se reconoce y acepta la posibilidad de *reversibilidad* de la energía gastada, como si esta fuera recuperable.

En 1850, Clausius formuló una teoría para la transferencia de calor llamada *termodinámica*, en su obra *Über die bewegende Kraft der Wärme* (Acerca de la fuerza motriz del calor). La teoría se basa en dos principios: *conservación de la energía* y *entropía*. Con esta teoría explicó la irreversibilidad de la energía utilizada, debido a que todo en el universo tiende hacia el desorden total. En física, la dinámica del movimiento universal tiende desde el orden hacia el desorden, en otras palabras, desde la heterogeneidad hacia la homogeneidad.

En la *Teoría de Sistemas* aplicada a la Administración (Kast y Rosenzweig, 1990), se encuentra que los sistemas abiertos son sistemas vivos porque intercambian energía y materia con el entorno que habitan, indistintamente si pertenecen al nivel biológico (animal) o social (empresa); lo que establece notables diferencias con los sistemas cerrados que solo intercambian energía, y con los sistemas aislados que no establecen relaciones de intercambio.

De acuerdo con lo anterior, si la supervivencia de un organismo social como la empresa, está determinada por la posibilidad de extraer *orden* del entorno que habita, para mantener su propio *orden* interno, se plantea la pregunta por ¿cómo se compensa esa energía -orden- extraída del entorno?

En Administración no existe respuesta científica a esta pregunta. Se observa, en su lugar, la práctica de otra ideología gerencial que prevalece desde el mismo surgimiento de la producción capitalista, donde el concepto de *maximización* de los beneficios está determinado por una lógica singular: *la cantidad de energía que ingresa al sistema productivo para ser transformada en bienes, siempre es menor que la cantidad de energía que exporta* ($Q_1 < Q_2$). Por tratarse de una práctica gerencial que tiene relación directa con la segunda ley de la termodinámica -la entropía- es importante recordar que,

² En 1824 publicó su obra maestra: "*Reflexiones sobre la potencia motriz del fuego y sobre las máquinas adecuadas para desarrollar esta potencia*".

en física, la cantidad de energía que ingresa a un sistema para ser transformada, siempre será mayor o igual que la cantidad de energía que exporta ($Q_1 > 0 = Q_2$).

Por lo tanto, al contradecir la ley de la entropía, puede afirmarse que la práctica gerencial de maximizar las utilidades en la producción empresarial es una falacia, debido a que representa una imposibilidad termodinámica. Una prueba de ello es la relación de desequilibrio entre la rentabilidad de los inversionistas y los desastres ambientales de los últimos treinta años en el mundo, muy a pesar de las teorías sobre desarrollo sostenible, del uso tecnologías limpias y de las prácticas de RSE porque, al fin de cuentas, la desaceleración local que se logra producir siempre generará aceleración global.

2.6. Psico-sociológicos

A diferencia de los emperadores chinos y japoneses, los reyes ingleses no surgieron con una justificación trascendental, divina, a la cual representar como gobernantes en el reino terrenal. En China, se asumieron como los encargados de implementar un mandato del cielo. En Japón, como hijos y herederos del Dios Sol; es así como durante los bombardeos de Hiroshima y Nagasaky, el Emperador Hiroito se dirigió a su pueblo para llevarlo a tomar la decisión de morir antes que rendirse, lo que significó que la voz de Dios-Hijo se hizo entre los humanos.

Solo hasta el Siglo XIV y a partir de la dinastía Tudor, los reyes ingleses tuvieron una justificación divina al crear la figura del *Canciller* para representar al Rey. Esta ficción es conocida como *el doble cuerpo del Rey*, porque contiene dos dimensiones: una física y otra abstracta. La segunda implicó un desplazamiento inmaterial, porque a donde quiera que fuera el Canciller, allí estaría la conciencia moral del monarca. El alma del Rey se encarnó en esta figura del *cuerpo divino* para hacerla inmortal, poder transmitirla de padre a hijo y tener una sólida fuente de poder para ejercer el gobierno. Como contraste, en *El Rey Lear* de Shakespeare publicada en 1605, se observa la tragedia que representa para el soberano la lucha que mantiene entre los cuerpos material e inmaterial, hasta terminar evidenciándose que sin los instrumentos materiales no es posible que funcione el *cuerpo divino*.

Es necesario anotar que si bien el origen de la empresa capitalista, como se le conoce en el mundo actual, tiene origen en la tradición protestante del anglicanismo-calvinismo, de acuerdo con lo esbozado en los referentes religiosos de la Administración, el liderazgo es una teoría típicamente norteamericana, pues no existen autores que registren su origen en otros lugares del mundo. Lo anterior es relevante para el presente análisis, si se tiene en cuenta que los inmigrantes ingleses que colonizaron Norteamérica eran personas comunes y corrientes, que necesitaron justificar los sueños de libertad e igualdad como nuevos pobladores, porque no poseían los poderes de la realeza, de la misma manera que sus antecesores ingleses de la industria eran *hombres de origen humilde* (Heilbroner, 1999, p. 63).

Luego del nacimiento de *los nuevos hombres de la industria inglesa* en el siglo XVIII, se da la *aparición de las nuevas fábricas*, lo que representó la transformación de una sociedad comercial-agrícola hacia otra de manufactura industrial que caracterizó a la Revolución Industrial, en la medida que las fábricas se convirtieron en el centro de la vida social y económica. (Heilbroner, 1999, pp. 60 a 66)

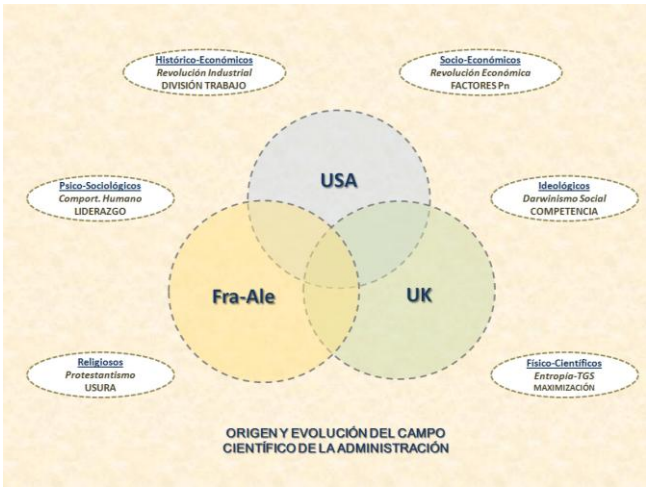
Posteriormente, con el impacto de la nueva tecnología van a aparecer en Estados Unidos los primeros agentes del cambio industrial, conocidos como *los capitanes de la industria*, durante los últimos años del Siglo XIX. En casi todas las líneas de negocios apareció un capitán de la industria que dominaba el área con base en su personalidad y capacidad, a quienes se les reconoce como los *líderes empresariales* del Siglo XIX, cuyo liderazgo se basaba en la capacidad para guiar la estrategia industrial financiera y de ventas, a diferencia de líderes norteamericanos como Arkwright y Watt quienes basaron su liderazgo, un siglo antes, en las habilidades ingenieriles. (Heilbroner, 1999, pp. 84-85). La figura del *líder*, muy pronto representó la capacidad que tenían algunos hombres de la industria para hacerse ricos.

Cuadro N° 2: Referentes, contenido y aportes a la Administración

REFERENTES	CONTENIDO	APORTE A LA ADMINISTRACIÓN
Socio-Económicos	Económico	Integración Factores Pn y Acumulación
Socio-Productivos	Productivo	División y Especialización Trabajo
Psico-Sociológicos	Conducta Humana	Liderazgo
Ideológicos	Darwinismo Social	Competencia-Innovación-Éxito
Físico-Científicos	Termodinámica-Entropía	Maximización
Religiosos	Protestantismo	Sentido del Trabajo-Usura-Lucro

Fuente: Elaboración del autor

Gráfico N° 2: Referentes contextuales de la Administración



Fuente: Diseño del autor

Referencias

Aktouf, O. (1998). *La Administración: entre Tradición y Renovación*. Santiago de Cali. Artes Gráficas Univalle.

Arias, Ó. (1998). *Darwinismo Social en la Administración*. En: Revista ConCiencia Empresarial N° 1, julio-diciembre, pp. 99 a 111. Universidad de Envigado. Editorial L. Vieco e Hijos Ltda, Envigado.

Bourdieu, P. (2002). *Campo de poder, campo intelectual. Itinerario de un concepto*. Editorial Montessor, Argentina.

Darwin, C. (1975). *La Teoría de la Evolución*. Editorial Península, Barcelona

_____. (1983). *El origen de las especies*. Barcelona. Editorial Serbal

Heilbroner, R. (1997). *Vida y doctrina de los grandes economistas*. Aguilar, Madrid.

_____. (1999). *La Evolución de la Sociedad Económica*. Prentice Hall Hispanoamericana, México

García, T. (2005). *Evolución, desarrollo y (auto) organización. Un estudio sobre los principios filosóficos de la evo-devo*. Tesis doctoral. Donostia-San Sebastián. Universidad del País Vasco, España.

Hobsbawn, E. (1964). *Las Revoluciones Burguesas*. Ediciones Guadarrama, S. L. Madrid.

Kast, F. y Rosenzweig, J. (1990). *Administración en las Organizaciones. Un enfoque se sistemas y de contingencias*. Mc Graw-Hill, México

Katz, D. y Kahn, R. (1933). *Psicología Social de las Organizaciones*. Trillas, México

Mijailov, M. (1997). *La Revolución Industrial*. Orion Editores Ltda. Bogotá.

Podestá, P. y Jurado, J. (2005). *Fundamentos del Saber Administrativo*. En: Revista del Centro de Investigación N° 23, enero-junio, pp. 27 a 42. Universidad de La Salle, México

Schrödinger, E. (2008) *¿Qué es la vida?* Tusquets Editores, Barcelona

Smith, A. (1933) *Investigación de la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*. Editorial España Bancaria, Barcelona

Taylor, F. (2000). *Principios de la Administración Científica*. Editorial Herrero Hermanos, México.

Varela, E. (2000). *El Management estratégico y el poder de las organizaciones*. Ponencia presentada en el Congreso sobre Administración y Estrategia en América Latina. Zacatecas, México.