

¿Por qué la administración es ciencia?

Derlis Daniel Duarte Sanchez

Universidad Nacional de Canindeyú

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Paraguay

Resumen

Este trabajo explora la evolución de la administración como una disciplina científica, que destaca su integración de diferentes enfoques que buscan optimizar tanto la eficiencia organizacional como el bienestar de los trabajadores. Se analiza el papel fundamental de la investigación científica. Además, el trabajo revisa teorías que han influido en el desarrollo de la administración, como la Teoría Clásica, que enfatiza la estructura y la eficiencia; la Teoría de las Relaciones Humanas, que pone énfasis en el valor de las interacciones sociales; y la Teoría de Sistemas y otras teorías, que aborda la interconexión de partes dentro de una organización. A través de estas teorías, se evidencia la evolución de la administración desde los principios de la administración científica de Taylor hasta enfoques contemporáneos que integran dimensiones humanas, éticas y sostenibles. En conclusión, se establece que la administración es una ciencia, ya que utiliza métodos sistemáticos y científicos para entender y mejorar la efectividad organizacional. Su capacidad para adaptarse y responder a los cambios sociales y económicos la posiciona como una disciplina vital en la búsqueda de un equilibrio entre el éxito organizacional y el bienestar social.

Palabras clave: administración, ciencia, eficiencia, cambio social, teorías administrativas.

Why is administration a science?

Abstract

This paper explores the evolution of management as a scientific discipline, highlighting its integration of different approaches that seek to optimize both organizational efficiency and worker well-being. The fundamental role of scientific research is analyzed. In addition, the paper reviews theories that have influenced the development of management, such as Classical Theory, which emphasizes structure and efficiency; Human Relations Theory, which emphasizes the value of social interactions; and Systems Theory and other theories, which addresses the interconnection of parts within an organization. Through these theories, the evolution of management is evident from Taylor's principles of scientific management to contemporary approaches that integrate human, ethical, and sustainable dimensions. In conclusion, it is established that management is a science, since it uses systematic and scientific methods to understand and improve organizational effectiveness. Its ability to adapt and respond to social and economic changes positions it as a vital discipline in the search for a balance between organizational success and social well-being.

Keywords: administration, science, efficiency, social change, administrative theories.

Introducción

La administración ha evolucionado a lo largo del tiempo e integra diferentes enfoques que buscan optimizar la eficiencia organizacional y el bienestar de los trabajadores (Ballina Ríos, 2021). Este ensayo explorará cómo la administración se ha consolidado como una ciencia, analizando las teorías que han influido en su desarrollo. Se discutirá la importancia de la investigación científica (Martins, 2019) y la reconciliación entre el conocimiento “científico” y “práctico” (Andion, 2023). Por lo tanto, las organizaciones están sujetas a procesos de cambios sociales, que se han acelerado con la globalización y la sociedad del conocimiento (Ropa Carrión & Alama Flores, 2022).

Pero antes de continuar, es importante revisar algunas concesiones teóricas, como de la ciencia, fundamentos teóricos de la administración, y algunas teorías que tienen relación con la administración como; “Teoría Clásica de la Administración”, “Teoría de las Relaciones Humanas”, “Teoría de Sistemas”, “Teoría del Comportamiento Organizacional”, “Teoría de Contingencias”, “Teoría de la Calidad Total”, “Teoría del Desarrollo Organizacional”, “Teoría de la Innovación”, “Teoría del Enfoque Basado en Recursos”, “Teoría de la Responsabilidad Social Empresarial”, “Teoría del Liderazgo Transformacional”, “Teoría de la Motivación”, “Teoría de la Cultura Organizacional”, “Teoría del Aprendizaje Organizacional”.

¿Qué es la Ciencia?

Según la RAE (2024), es un conjunto estructurado de conocimientos obtenidos mediante la observación y el razonamiento, de los que se derivan principios y leyes generales.

En este contexto, según Chalmers, A. F. (2000), la expresión “la ciencia se deriva de los hechos” puede ser interpretada como significando que el conocimiento científico se construye estableciendo primero los hechos y edificando después la teoría que se ajusta a ellos. Además, la afirmación más fuerte posible sería que la teoría puede derivarse lógicamente de los hechos, esto es, que dados los hechos, se puede probar la teoría como una consecuencia de ellos. Esta afirmación fuerte no puede ser justificada. Para ver por qué esto es así, debemos considerar algunos de los rasgos característicos del razonamiento lógico. La producción de conocimiento científico tiene lugar siempre dentro de un contexto social en el que esta finalidad se interrelaciona con otras prácticas que persiguen objetivos distintos, tales como los propósitos personales o profesionales de los científicos, las finalidades económicas de las instituciones que proporcionan fondos, los intereses ideológicos de diferentes grupos religiosos o políticos, etc. El

conocimiento científico racionaliza la experiencia en lugar de limitarse a describirla; la ciencia da cuenta de los hechos no inventariándolos sino explicándolos por medio de hipótesis (en particular, enunciados de leyes) y sistemas de hipótesis (teorías) (Duarte Sanchez & Ramírez Girett, 2022).

Por lo tanto, en la ciencia, cada uno de nosotros sabe que lo que ha logrado estará desactualizado en diez, veinte, cincuenta años. Ese es el destino al que está sujeta la ciencia; es el mismo significado del trabajo científico, al que se dedica en un sentido bastante específico, en comparación con otras esferas de la cultura en las que, en general, ocurre lo mismo. Cada "cumplimiento" científico plantea nuevas "preguntas"; pide ser "superado" y quedar obsoleto. Quien desee servir a la ciencia debe resignarse a este hecho (Weber, 1997).

Fundamentos teóricos de la administración

La palabra "administración" proviene del latín *administrare*, que se compone de *ad* (a) y *ministrare* (servir), y se refiere a conceptos como gobernar, dirigir y gestionar bienes. En español, "administrar" se origina en "ministro", que a su vez deriva de "menester", del latín *ministerium*, que significa servicio, empleo u oficio. Este término se relaciona con *minister*, que se traduce como "servidor oficial" (Torres Valdivieso & Mejía Villa, 2006).

Uno de los hitos fundamentales en este desarrollo es la "administración científica" acuñada por Frederick Taylor en 1973. Esta metodología se basa en estudios de tiempos y movimientos, proponiendo que el método científico puede aplicarse en la selección, adiestramiento y capacitación de los trabajadores para alcanzar un nivel óptimo de eficiencia en la producción. Taylor define este enfoque como "ciencia, y no regla empírica; armonía, y no discordia; colaboración, y no individualismo; rendimiento máximo, en lugar de rendimiento restringido" (Ballina Ríos, 2021).

Además, otra de las concepciones tradicionales acerca de la administración es descrita por Chiavenato (2006), quien afirma que la administración es la dirección racional de las actividades que se ejecutan en una organización, ya sea con o sin ánimo de lucro. Este proceso incluye planificación, organización, dirección y control, permitiendo a las organizaciones ejecutar sus actividades de manera eficiente (Araujo Lobo, 2015). Las organizaciones están sujetas a procesos de cambios sociales, que se han acelerado con la globalización y la sociedad del conocimiento (Ropa Carrión & Alama Flores, 2022).

Por lo tanto, la ciencia de la administración se ha fundamentado en principios utilitaristas y en la noción de orden, función y totalidad (Rodrigues & Dellagnelo, 2013). El contexto de crisis económica y social de finales del siglo XX creó las condiciones para un debate crítico en el campo de la administración (Serva, 2013). Por lo tanto, la creatividad es precursora de la innovación en las organizaciones, economías y sociedades contemporáneas. Sin embargo, se necesita un conocimiento integrado sobre la producción académica debido a la dispersión de enfoques existentes (Dourado & Davel, 2022).

En este contexto, la administración, como disciplina científica, ha recorrido un largo camino desde sus inicios con la administración científica de Taylor hasta las teorías contemporáneas que integran aspectos humanos y organizacionales. Esta evolución refleja una creciente comprensión de la importancia del talento humano, la ética en los negocios y la responsabilidad social. Al abordar los desafíos actuales, es fundamental que la administración continúe evolucionando, integrando enfoques interdisciplinarios que promuevan un desarrollo sostenible y ético en el ámbito empresarial. De este modo, la administración no solo servirá como un medio para alcanzar la eficiencia, sino también como un motor para el cambio social positivo. A continuación, se presentan algunas teorías científicas que tienen relación con la Administración;

Teoría clásica de la administración

La teoría clásica, representada por figuras como Frederick Taylor y Henri Fayol, enfatiza modelos formales y la aplicación de reglas y procedimientos. Según Jiménez et al., (2018), este enfoque coloca a los directivos en un rol protagónico, fijando objetivos de manera unilateral, mientras que los trabajadores operan como una unidad. Fayol, en su obra "Administración Industrial y General", define funciones esenciales de la empresa, tales como planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar (Velásquez Vásquez, 2002). Este enfoque ha servido como marco de referencia para optimizar procesos en instituciones, particularmente en el ámbito universitario (Barreno Salinas, 2019).

Frederick Taylor, reconocido como el creador de la administración científica, transformó la manera en que se organizaba el trabajo en las industrias a finales del siglo XIX y a principios del XX. Su método se enfocó en encontrar la eficacia mediante el uso de técnicas científicas en el trabajo. Taylor presentó el análisis de tiempos y movimientos, que permitía examinar las labores laborales para reconocer la forma más eficiente de llevarlas a cabo. Abogó por la elección y formación de empleados según sus habilidades concretas, y alentó la separación de tareas, sosteniendo que la especialización

mejoraba la productividad. Su trabajo estableció los cimientos para la administración contemporánea al destacar la relevancia de la efectividad y el desempeño en el ambiente de trabajo (González & Nóbile, 2020).

Por otro lado, Henri Fayol, visto como uno de los primeros en la teoría de la administración, proporcionó una visión completa acerca de la administración de organizaciones a principios del siglo XX. A diferencia de Taylor, Fayol centró su atención en la gestión como una disciplina independiente, señalando cinco funciones esenciales: planificación, organización, dirección, coordinación y control. Elaboró catorce reglas de gestión que ofrecen pautas para un manejo eficiente, como la unidad de liderazgo y la separación de tareas. Fayol subrayó la relevancia de la comunicación y el trabajo en equipo dentro de la empresa, y su trabajo resaltó la necesidad de capacitar a los directivos en competencias de gestión. Su método integral ha impactado la enseñanza y la práctica de la gestión, estableciendo su herencia en el ámbito. (González & Nóbile, 2020).

Teoría de las relaciones humanas

Según Monego et al., (2021) Elton Mayo es muy conocido por su aportación a la Teoría de las Relaciones Humanas, que apareció como una respuesta a la teoría clásica de la administración y sus métodos mecánicos. Mayo realizó sus estudios en los años 1920, destacándose especialmente los experimentos de Hawthorne en la fábrica de Western Electric ubicada en Chicago. Estos análisis mostraron que elementos sociales y psicológicos, más que las condiciones físicas en el lugar de trabajo, tenían un impacto notable en la productividad de los trabajadores.

Uno de los descubrimientos importantes de Mayo fue que la atención y el aprecio que los empleados recibían de sus jefes y compañeros tenían un efecto favorable en su ánimo y rendimiento. Este método destaca la relevancia de las conexiones entre personas y el intercambio de información dentro de la entidad. Mayo sostuvo que los empleados son afectados por factores sociales, como la sensación de pertenencia y el respaldo emocional, lo que resulta en una mayor satisfacción en el trabajo y, como resultado, en una mayor productividad (Clot et al., 2021).

La teoría de las relaciones humanas también resalta la importancia de incluir a los trabajadores en el proceso de decisión y valorar su importancia como personas. Esto se opone a la perspectiva más mecánica de la gestión, que consideraba a los empleados fundamentalmente como recursos que debían ser administrados. Así, Mayo estableció

los fundamentos para maneras más centradas en las personas en la administración, afectando el avance del comportamiento en las organizaciones y en la formación de entornos de trabajo más cooperativos y comprensivos (Britto et al., 2023).

Por lo tanto, el crecimiento organizacional está vinculado con el bienestar de los empleados y de qué manera esto puede ayudar a hacer mejoras en una empresa, Gutiérrez et al., (2021) subrayan la relevancia del ambiente de trabajo como un elemento de productividad. En la actualidad, el capital humano es visto como un soporte clave para lograr las metas organizacionales, dado que es mediante este que las compañías pueden conseguir un elevado grado de eficiencia(Rade & Villon, 2022).

Teoría de Sistemas

La teoría de sistemas, creada por Ludwig von Bertalanffy, brinda una visión integral fundamental para la gestión contemporánea. Esta idea sostiene que las organizaciones son sistemas complicados que están formados por partes conectadas entre sí, lo que implica que cualquier modificación en una de ellas puede influir en las otras. Para los jefes, esto significa que deben entender cómo se relacionan los diversos departamentos y secciones dentro de la empresa. Al ver a la empresa en su conjunto, se pueden hacer elecciones más sabias que mejoren el rendimiento general y promuevan el trabajo conjunto (Pérez, 2023).

Además, la teoría de sistemas destaca que las organizaciones son sistemas en interacción que necesitan ajustarse de manera constante a su entorno. Esto implica que los líderes deben ser adaptables y abiertos a las modificaciones externas, como las situaciones del mercado y las demandas de los consumidores. La comunicación eficiente y la habilidad para innovar son esenciales en este ámbito, ya que ayudan a las organizaciones a reaccionar rápidamente ante nuevos retos y oportunidades (Vedia, 2015).

Teoría del Comportamiento Organizacional

Uno de los académicos más reconocidos fue Douglas McGregor, un psicólogo y teórico de la gestión, conocido por su aporte a la comprensión del comportamiento en las organizaciones mediante sus ideas sobre las Teorías X e Y. Presentadas en su libro "El Lado Humano de la Empresa" en 1960, estas ideas describen dos maneras contrarias de ver la naturaleza humana y la motivación en el entorno laboral (Pantoja Aguilar & Garza Treviño, 2019).

La teoría X presenta una perspectiva pesimista sobre los trabajadores, lo que indica que son naturalmente vagos, huyen del trabajo y requieren ser monitoreados de cerca y regulados para poder ser eficaces. De acuerdo con este punto de vista, los jefes tienen que usar un enfoque autoritario, estableciendo normativas rigurosas y brindando recompensas externas para animar a los empleados. Por el otro lado, Teoría Y ofrece una perspectiva más optimista, sosteniendo que los trabajadores están motivados desde adentro, buscan su realización personal y tienen la capacidad de ser responsables y creativos si se les proporciona la libertad apropiada. McGregor afirma que, al implementar un enfoque de gestión inclusivo y cultivar un espacio de confianza y cooperación, las organizaciones pueden aumentar de manera notable la dedicación y la eficacia de sus trabajadores. Estas ideas han impactado las formas actuales de gestionar, fomentando métodos más humanitarios y orientados a la persona dentro de las empresas (Betts, 2024).

Teoría de contingencias

La Teoría de la Contingencia fue creada principalmente en los años 60. Joan Woodward, en especial, llevó a cabo su estudio y dio a conocer sus descubrimientos sobre el vínculo entre tecnología y la organización estructural en 1965. Sin embargo, el concepto de que no hay un único método para la administración ha cambiado con el tiempo y ha sido afectado por varios pensadores a través de los años. La Teoría de la Contingencia es un método esencial en la dirección que afirma que no hay un solo modelo de gestión que sirva para todas las organizaciones y circunstancias. En lugar de eso, esta teoría subraya que la eficacia de un tipo de liderazgo, la organización estructural o un plan estratégico se basa en elementos concretos del entorno, como el tipo de tecnología empleada, las características del ambiente y las cualidades de los trabajadores. Esto significa que los directores necesitan ser capaces de analizar su situación específica y ajustar sus métodos de acuerdo a esto, en vez de seguir un grupo rígido de normas o procedimientos (Pinto et al., 2003).

En la práctica administrativa, la teoría de la contingencia fomenta una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación en el proceso de toma de decisiones. Los líderes deben actuar como observadores meticulosos y analíticos, con la capacidad de identificar las variables que influyen en su organización y modificar sus estrategias para optimizar el rendimiento. Esta flexibilidad puede abarcar la alteración de las estructuras organizativas, la adopción de diversos estilos de liderazgo o la incorporación de tecnologías novedosas. Al reconocer que el contexto es fundamental para el éxito, la gestión se transforma en un proceso dinámico y situacional, lo que faculta a las

organizaciones para manejar de manera más efectiva los desafíos y oportunidades del entorno empresarial en constante cambio (Fernandes et al., 2010).

Teoría de la calidad total

Uno de los escritores más importantes de esta idea fue; W. Edwards Deming es un reconocido escritor en el campo de la calidad y la administración, famoso principalmente por su método en la Gestión de la Calidad Total (Total Quality Management, TQM). Su trabajo más impactante, "Out of the Crisis", salió a la luz en 1982, y en él expone sus ideas sobre cómo las organizaciones pueden elevar la calidad y la productividad a través de un método ordenado y enfocado en el cliente. La Teoría de la Calidad Total está profundamente conectada con la gestión, ya que sugiere que el avance constante en la calidad debe ser una meta principal para todas las entidades. Deming sostiene que la calidad no es solo tarea del área de calidad, sino que debe ser un compromiso de toda la empresa, desde la alta dirección hasta el personal. Esto significa que los jefes deben tomar una actitud inclusiva, promoviendo el trabajo en equipo y la educación entre todas las categorías. Además, la aplicación de herramientas estadísticas y un enfoque en la respuesta del cliente son aspectos fundamentales en la gestión de calidad total (Lozano Cortijo, 1998).

El contribución más importante de Deming a la gestión es su conocido "Ciclo de Deming" (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), que ofrece una estructura para el avance constante y la solución de problemas. Este ciclo resalta la importancia de organizar cambios, llevarlos a cabo, revisar su eficacia y responder adecuadamente. Deming también presentó los "14 Puntos de Deming", un grupo de conceptos que orientan a las organizaciones hacia la calidad, que resalta la importancia de un liderazgo comprometido, la formación constante y la erradicación del temor en el entorno laboral. Su método ha impactado en la administración actual, especialmente en el sector de la producción y en la optimización de procedimientos en distintas entidades. (Ortiz & Domínguez, 2019).

Teoría del desarrollo organizacional

La teoría del crecimiento organizacional, creada por Kurt Lewin en los años 1940, se enfoca en cómo las organizaciones manejan los cambios de manera eficiente. Lewin, un innovador en el campo de la psicología social, presentó su modelo de transformación en tres fases: descongelar, transformar y recongelar. En la etapa uno, la entidad se alista para la modificación, fomentando la comprensión acerca de la urgencia de la

transformación. Luego, en la etapa de transformación, se ponen en práctica nuevas costumbres y se apoya la aceptación por parte de los trabajadores. Finalmente, en la fase de recongelar, se afianzan los nuevos procedimientos para garantizar que se conserven a largo plazo (Pasqualini et al., 2021). Este método transformó la forma en que se ve el cambio dentro de las organizaciones, subrayando la relevancia de la implicación de los trabajadores y el estudio de las interacciones en grupo. La labor de Lewin ha dejado una huella perdurable en el ámbito del desarrollo organizacional y continúa siendo importante en la administración actual (Hussain et al., 2018).

Teoría de la Innovación

La teoría de la innovación, sugerida por Joseph Schumpeter en los años 30, investiga la función clave de la innovación en el avance económico y la expansión de los negocios. Schumpeter, un economista de Austria, describió la innovación como la implementación de nuevos productos, procedimientos o técnicas que transforman el equilibrio del mercado. En su trabajo más importante, "La teoría del desarrollo económico" (1934), sostuvo que los empresarios tienen una función esencial al motivar la economía a través de la formación de nuevas combinaciones productivas (Solis Rosales & Cruz Romero, 2021). Schumpeter subrayó la relevancia de la "creación a través de la destrucción", un procedimiento en el cual la invención sustituye a los sectores que han quedado atrasados, produciendo un ciclo ininterrumpido de transformación y avance. Su método ha dejado una marca importante en el análisis de la economía y la administración, destacando cómo la creatividad se convierte en impulsor del progreso y la competitividad en el comercio (Chalapud Narváez, 2023).

Teoría del enfoque basado en recursos

La teoría del enfoque basado en recursos, desarrollada por Jay Barney en los años 90, sugiere que las ventajas competitivas de una empresa, se originan en la tenencia y administración de recursos especiales y valiosos. En su libro "Recursos Firms y Ventaja Competitiva Sustentable" (1991), Barney sostiene que no todos los recursos son iguales; aquellos que son poco comunes, difíciles de copiar, no reemplazables y bien organizados permiten a las empresas destacarse en su mercado (Fong Reynoso et al., 2017). Esta teoría cuestiona la perspectiva clásica que resalta solo la competencia en el entorno, poniendo el foco en los recursos internos de la compañía como la base de la ventaja competitiva. Barney señala la relevancia de reconocer y fomentar habilidades únicas, lo que ha impactado la estrategia de negocios y cómo las empresas

evalúan su situación en el mercado y su capacidad para un crecimiento perdurable (Pinto Jiménez, 2007).

Teoría de la responsabilidad social empresarial

La teoría de la responsabilidad social empresarial (RSE), creada por Archie Carroll en los años noventa, establece una estructura para comprender de qué manera las empresas deben manejar su efecto en la comunidad. En su trabajo más importante, "Un modelo conceptual tridimensional del desempeño corporativo" (1979), Carroll presentó un modelo que abarca cuatro aspectos de responsabilidad: económica, legal, ética y filantrópica. La parte económica enfatiza la importancia de que las empresas sean lucrativas, mientras que la obligación legal requiere seguir las leyes y normativas. La parte ética se relaciona con las expectativas que tiene la sociedad sobre comportamientos justos, y la parte filantrópica promueve el compromiso con la comunidad mediante donaciones y respaldo a causas sociales. Carroll sostiene que el triunfo en el mundo de los negocios no se evalúa únicamente por las ganancias financieras, sino también por la forma en que las empresas apoyan el bienestar de la sociedad y del medio ambiente. Su perspectiva ha sido crucial en el crecimiento de la RSE como un elemento esencial de la estrategia empresarial contemporánea (Wendlandt Amezcaga et al., 2016).

Teoría del liderazgo transformacional

La teoría del liderazgo transformacional, desarrollada por James MacGregor Burns en su obra "Leadership" (1978) y ampliada por Bernard M. Bass en "Leadership and Performance Beyond Expectations" (1985), se centra en la capacidad de los líderes para inspirar y motivar a sus seguidores. Según esta teoría, un líder transformacional no solo se enfoca en el cumplimiento de tareas, sino que también busca fomentar un ambiente de confianza y respeto. Se trata de crear una visión compartida que motive a los empleados a superarse a sí mismos, promoviendo el desarrollo personal y profesional. Este enfoque ha revolucionado la forma en que se percibe el liderazgo en las organizaciones modernas (Calaça & Vizeu, 2015).

Teoría de la motivación

La teoría de la motivación, con aportes clave de Abraham Maslow y John Stacey Adams, ofrece una comprensión profunda de lo que impulsa a las personas en su trabajo. En su obra "A Theory of Human Motivation" (1943), Maslow presenta su famosa Pirámide de

Necesidades, que clasifica las necesidades humanas desde las más básicas hasta las de autorrealización. Esta jerarquía sugiere que las personas deben satisfacer primero sus necesidades fundamentales antes de poder aspirar a niveles más altos de satisfacción. Complementando esto, Adams, en "Towards an Understanding of Inequity" (1963), introduce la Teoría de la Equidad, que postula que los empleados evalúan su propio esfuerzo y recompensas en comparación con otros, lo que influye en su motivación y productividad (Pereira et al., 2024).

Teoría de la cultura organizacional

La teoría de la cultura organizacional, desarrollada por Edgar Schein y Geert Hofstede, profundiza en cómo los valores y creencias compartidas dentro de una organización afectan su funcionamiento. En "Organizational Culture and Leadership" (1985), Schein analiza cómo la cultura se forma a partir de supuestos, valores y artefactos, influyendo en el comportamiento de los empleados. Hofstede, en "Culture's Consequences" (1980), investiga las dimensiones culturales que afectan la gestión y el liderazgo, resaltando cómo las diferencias culturales pueden impactar el rendimiento organizacional en un contexto global (Colombo, 2022).

Teoría del aprendizaje organizacional

La Teoría del Aprendizaje Organizacional, con contribuciones de Chris Argyris y Peter Senge, destaca la importancia de aprender y adaptarse en un entorno cambiante. Argyris, en "Organizational Learning: A Theory of Action Perspective" (1978), se centra en cómo las organizaciones pueden aprender de sus experiencias pasadas para mejorar. Senge, en "The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization" (1990), introduce la idea de que las organizaciones deben convertirse en "organizaciones que aprenden", donde se fomente la colaboración y la innovación, permitiendo así una mejor adaptación a los desafíos del entorno (Loiola & Bastos, 2003).

Conclusión

Se concluye que, la administración se establece como una ciencia debido a su enfoque sistemático y basado en evidencia para entender y mejorar el funcionamiento de las organizaciones. A través de diversas teorías y prácticas, la administración no solo busca la eficiencia operativa, sino que también considera el bienestar de las personas involucradas. Esta dualidad la convierte en una disciplina dinámica y esencial en el contexto actual, donde los cambios sociales y tecnológicos son constantes.

Por lo tanto, al ser la administración una ciencia, debe adaptarse continuamente a las nuevas realidades del mundo. Los profesionales de la administración deben adaptarse a las nuevas realidades del entorno laboral y deben aplicar algunas teorías científicas en sus prácticas.

El ensayo se limita a las teorías y conceptos revisados, puede ser que existan otras teorías por lo que se anima a otros autores a profundizar el tema en cuestión y publicar para sustento teórico de otros investigadores.

Referencias

- Andion, C. (2023). Reflexões Epistemológicas e Sobre o Fazer Científico na Administração Contemporânea. *Revista de Administração Contemporânea*, 27, e230017. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023230017.por>
- Araujo Lobo, A. J. (2015). Cameralismo: Un antecedente más en la evolución de la administración como ciencia. *Visión Gerencial*, 1, 168-180. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545898008.pdf>
- Ballina Ríos, F. (2021). ¿Hacia una teoría de la administración en América Latina? *Ensayos de Economía*, 31(58), 86-108. <https://doi.org/10.15446/ede.v31n58.85905>
- Barreno Salinas, M. M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Conrado*, 15(66), 59-64. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442019000100059&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Betts, A. S. (2024). Integración de las teorías x, y, z y Modelo de Negociación de Harvard. *Revista tajamar*, 3(Especial). https://publicaciones.litoral.edu.co/index.php/revista_tajamar/article/view/35
- Britto, A. C. B. de, Oliveira, H. M., Lima, M. E. C., Fernandes, M. E. de S., & Ribeiro, M. O. (2023). *Teoria das relações humanas: Impacto nas organizações e na gestão de recursos humanos*. <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/16341>
- Calaça, P. A., & Vizeu, F. (2015). Revisitando a perspectiva de James MacGregor Burns: Qual é a ideia por trás do conceito de liderança transformacional? *Cadernos EBAPE.BR*, 13, 121-135. <https://doi.org/10.1590/1679-395111016>
- Chalapud Narváez, E. D. (2023). LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA: UNA MIRADA DESDE LA TEORÍA ECONÓMICA. *Tendencias*, 24(2), 170-196. <https://doi.org/10.22267/rtend.232402.232>
- Clot, Y., Batista, M. A., & Pereira, M. de S. (2021). De Elton Mayo a Ivar Oddone: Redescobrir a instrução ao sócia. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 24(1). <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v24i1p135-151>
- Colombo, N. de S. (2022). *Cultura organizacional do Brasil e dos Países Baixos: Um paralelo para identificação de semelhanças, divergências e melhores práticas de negociações*. <http://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/15925>
- Dourado, P. C., & Davel, E. P. B. (2022). Criatividade como prática: perspectivas e desafios para a pesquisa em administração. *Revista de Administração de Empresas*, 62, e2020. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220310>

- Duarte Sanchez, D. D., & Ramírez Girett, V. A. (2022). Reseña de Alan f. Chalmers ¿Qué es esa cosa llamada ciencia? *Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 120. <https://unae.edu.py/investigadores/images/memoria-encuentro-de-investigadores-y-tesistas-2022.pdf>
- Fernandes, J. A., Soler, C. C., Feliu, V. R., & Lavarda, C. E. F. (2010). Proposta de pesquisa em contabilidade: considerações sobre a teoria da contingência. *Revista de contabilidade do mestrado em ciências contábeis da UERJ*, 13(2). <http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/UERJ/article/view/621>
- Fong Reynoso, C., Flores Valenzuela, K. E., & Cardoza Campos, L. M. (2017). La teoría de recursos y capacidades: Un análisis bibliométrico. *Nova scientia*, 9(19), 411-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739>
- González, L., & Nóbile, C. I. (2020). *Frederick W. Taylor y Henri Fayol*. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/119619>
- Gutiérrez, M. F. O.-, Henao, A. M. G.-, Rodríguez, P. D. V.-, Peña, A. V. C.-, & Leguizamo, J. D. D.-. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14). <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(3), 123-127. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>
- Jiménez, R., Calderón Campos, P., & Vargas-Hernández, J. (2018). Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho. *Visión de futuro*, 22(1), 0-0. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1668-87082018000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Loiola, E., & Bastos, A. V. B. (2003). A produção acadêmica sobre aprendizagem organizacional no Brasil. *Revista de Administração Contemporânea*, 7, 181-201. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552003000300010>
- Lozano Cortijo, L. (1998). ¿Qué es calidad total? *Revista Medica Herediana*, 9(1), 28-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1018-130X1998000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Martins, H. C. (2019). A importância da Ciência Aberta (Open Science) na pesquisa em Administração. *Revista de Administração Contemporânea*, 24, 01-02. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190380>
- Monego, E., Schwertz, F. L., Medeiros, F. dos S., Barros, J. C., Machado, M. S. F., & Silva, R. D. da. (2021). Teorias da administração e das relações humanas. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 7(8). <https://doi.org/10.51891/rease.v7i8.1882>
- Ortiz, M. del P. G., & Domínguez, E. V. (2019). Teorías de la administración. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 6(11). <https://doi.org/10.29057/estr.v6i11.3842>
- Pantoja-Aguilar, M. P., & Garza-Treviño, J. R. S. (2019). Etapas de la administración: Hacia un enfoque sistémico. *Revista EAN*, 87, 139-154. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2412>
- Pasqualini, J. C., Martins, F. R., & Euzébios Filho, A. (2021). A «Dinâmica de Grupo» de Kurt Lewin: Proposições, contexto e crítica. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 26(2), 161-173. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20210016>

- Pereira, A., Silva, L. da, & Durão, M. (2024). Motivação e satisfação no trabalho: teorias, impactos e implicações para a gestão organizacional. *RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218*, 5(1).
<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i1.5368>
- Pérez, E. D. V. (2023). Teoría de sistemas: De Ludwig von Bertalanffy a Niklas Luhmann: From Ludwig von Bertalanffy to Niklas Luhmann. *Miradas*, 18(1).
<https://doi.org/10.22517/25393812.25276>
- Pinto, J. D. J., Soto, N. Y., Gutiérrez, A., & Castillo, L. J. (2003). Ajuste, estructura y ambiente como factores claves en la teoría de contingencias. *Estudios Gerenciales*, 19(88), 67-86.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-59232003000300004&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Pinto Jiménez, J. D. J. (2007). Sistemas de gestión de competencias basados en capacidades y recursos y su relación con el sistema SECI de gestión del conocimiento, realizadas por las pequeñas empresas del Urola medio (ESPAÑA). *Estudios Gerenciales*, 23(105), 13-38.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-59232007000400001&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Rade, L. Y. V., & Villon, M. N. F. (2022). El desarrollo organizacional a través del talento humano. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 4(17).
<https://doi.org/10.53734/eidea.vol4.id233>
- RAE. (2024, enero 19). *Ciencia | Diccionario del estudiante*. «Diccionario del estudiante». <https://www.rae.es/diccionario-estudiante/ciencia>
- Rodrigues, M. S., & Dellagnelo, E. H. L. (2013). Do discurso e de sua análise: Reflexões sobre limites e possibilidades na Ciência da Administração. *Cadernos EBAPE.BR*, 11, 621-635. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512013000400010>
- Ropa Carrión, B., & Alama Flores, M. (2022). Gestión organizacional: Un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1).
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Serva, M. (2013). Epistemologia e sociologia da ciência da administração. *Cadernos EBAPE.BR*, 11, 501-502. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512013000400002>
- Solis Rosales, R., & Cruz Romero, M. A. (2021). Flujo circular y desenvolvimiento económico en el pensamiento monetario de Joseph Alois Schumpeter. *Economía: teoría y práctica*, 54, 17-36.
<https://doi.org/10.24275/etypuam/ne/542021/solis>
- Torres Valdivieso, S., & Mejía Villa, A. H. (2006). Una visión contemporánea del concepto de administración: Revisión del contexto colombiano. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 111-133.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-35922006000200005&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Vedia, S. M. y. (2015). Notas sobre los cambios de directriz en la teoría de sistemas. *Sociológica México*, 20.
<http://www.sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/794>
- Velásquez Vásquez, F. (2002). Escuelas e interpretaciones del pensamiento administrativo. *Estudios Gerenciales*, 18(83), 31-55.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-59232002000200002&lng=en&nrm=iso&tlng=es

- Weber, M. (1997). Science as a Vocation. En A. I. Tauber (Ed.), *Science and the Quest for Reality* (pp. 382-394). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-25249-7_17
- Wendlandt Amezaga, T. R., Álvarez Medina, M. T., Nuñez Ramírez, M. A., & Valdez Pineda, D. I. (2016). Validación de un instrumento para medir la responsabilidad social empresarial en consumidores de México. *AD-minister*, 29, 79-100. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.29.4>