

**VIGENCIA DE LA DISCUSION EPISTEMOLOGICA  
RESPECTO DEL PENSAMIENTO DE HUME, KANT Y HEGEL  
EN EL CAMPO DE LA TEORIA ADMINISTRATIVA  
GERENCIAL EDUCATIVA \***

**Tilio Bolívar**

Universidad Pedagógica Experimental Libertador  
Instituto Pedagógico de Maracay

**RESUMEN**

Con esta síntesis se pretende una aproximación a la determinación de la vigencia del pensamiento de Hume, Kant y Hegel, desde el punto de vista epistemológico, en el campo de la teoría administrativo gerencial educativa. El trabajo comienza con la definición de administración y gerencia, intentando conseguir su aproximación al pensamiento filosófico. Seguidamente se busca la aproximación teórica filosófica del sistema administrativo gerencial educativo. El diagrama que aparece en este trabajo constituye un intento en la búsqueda de ese objetivo. En dicho diagrama se indica la interrelación pertinente que debe existir entre el sistema gerencial y sus propios fines, su objeto, sus valores y la estructura y validez del conocimiento.

\* Este artículo constituye una versión mejorada de un ensayo elaborado por el autor, como exigencia del curso doctoral Epistemología de la Ciencia Social, CENDES, U.C.V., 1992.

El desarrollo del trabajo se hace sobre la interpretación de los planteamientos de cada uno de los autores considerados, y la puesta en práctica de tales planteamientos en el contexto del conocimiento administrativo gerencial educativo, destacando su vigencia. El ensayo culmina con una sección referida a la posibilidad de transferir al campo de la teoría administrativa gerencial educativa, las críticas que Hegel hace a Kant en relación con el objeto, el concepto y las ideas en general.

## ACTUALIDAD EN LA DISCUSION EPISTEMOLOGICA DE LA ADMINISTRACION EDUCATIVA

### La Definición de Administración y Gerencia

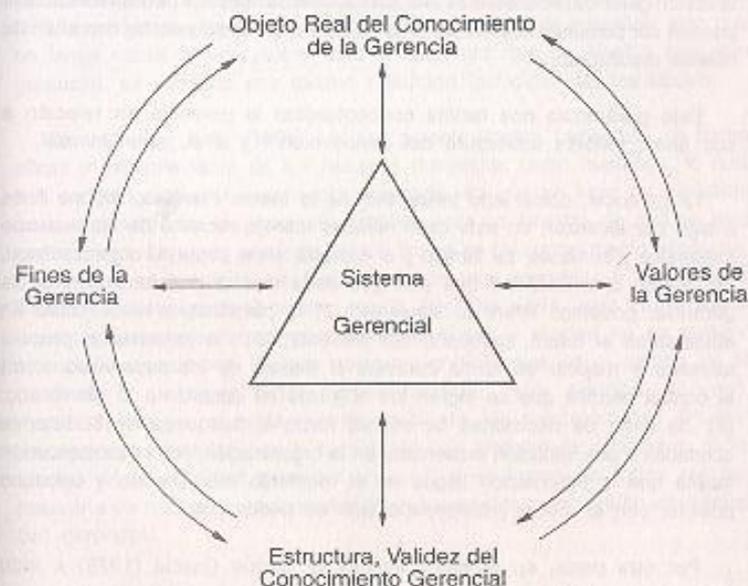
Al definir la administración y la gerencia, se precisa que éstas se relacionan directamente con el uso racional, no sólo de los recursos materiales y humanos, sino también del tiempo y el espacio. De este modo, quien administra o gerencia una organización, estará urgido de utilizar en forma eficiente los recursos con que cuenta, con el fin de que se logren los objetivos previamente propuestos. Como el acto de gerenciar lleva implícito el trabajar básicamente con el material humano, se advierte entonces la perentoria necesidad de poner en práctica los principios administrativos como el de planificar, controlar, supervisar y tomar decisiones, entre otros, los cuales responden, en la respectiva organización, a su contexto, a los insumos que se requieren para su funcionamiento, y a los procesos que se suceden para obtener el debido producto, objeto en este caso del acto gerencial en términos macro.

Independientemente de la teoría administrativa a la cual responda la gerencia de una organización, se precisa en términos organizativos, lo que se podría denominar la cultura organizativa, definida ésta, en un principio, por las metas que se establecen o que definen la operatividad, de la organización, y en segundo lugar, por el papel que desempeña el sujeto o individuo en el contexto organizativo, bien sea de operario o de ejecutivo. Significa esto, que toda gerencia o administración de alguna forma involucra a la gente que está inmersa en una organización

determinada, además del resto de recursos o insumos indispensables para que se cumplan las metas organizacionales previamente establecidas.

## Aproximación Teórica del Sistema Gerencial Educativo

En la figura que se incluye a continuación se pueden apreciar las interrelaciones e interdependencias existentes entre los fines, los valores, el origen y el objeto de la gerencia, y el propio sistema gerencial.



Aproximación Teórica del Sistema Gerencial.  
Diagrama concebido por el autor.

Suponiendo que el acto administrativo - gerencial envuelve el empleo de diversos conceptos, y que éstos son el producto del conjunto de pensamientos utilizados por el gerente, podríamos entonces decir que la gerencia es el resultado de la puesta en práctica de un conjunto de juicios, entendiendo a éstos como «una relación enunciativa entre conceptos» (Fantones, 1951, p. 17). Esto no quiere decir que la gerencia tiene su base de ejecución en la palabra, fundamentalmente; esta última como un acto humano, constituye un conjunto de pensamientos que, llevados a la realidad concreta, es decir, a la ejecución, producen un resultado determinado, bueno o malo. Más adelante, el mismo autor corrobora nuestro planteamiento, al indicar que el juicio se expresa «...mediante palabras; pero las palabras no constituyen el juicio, porque las palabras no son pensamientos, sino signos con que traduzco un pensamiento» (p. 17). Entendemos, según esto, que la acción gerencial educativa es una abstracción de nuestros pensamientos, que pueden ser comunicados mediante la palabra o en forma escrita, con el fin de obtener resultados.

Este preámbulo nos facilita conceptualizar la gerencia en relación a sus fines, valores estructura del conocimiento y a su objetivo real.

La gerencia, como acto perceptivo de la mente humana, supone fines o algo por alcanzar, en este caso sería el manejo racional de los recursos materiales y humanos del tiempo y el espacio, en el contexto organizacional. En cuanto a la finalidad que persigue cada una de las funciones de la gerencia, podemos inferir lo siguiente: (a) la planificación tiene como fin adelantarse al futuro, partiendo del presente; (b) la supervisión procura asesorar y mejorar en forma continua el trabajo de los supervisados; (c) el control permite que se logren los objetivos de acuerdo a lo planificado; (d) la toma de decisiones se orienta hacia la búsqueda de soluciones acertadas a una situación presentada en la organización; (e) la comunicación facilita que la información llegue en el momento más preciso y oportuno posible, con la menor interferencia que se pueda dar.

Por otra parte, en términos filosóficos, según García (1975) « todo fenómeno u objeto tienen un fin determinado, una predestinación racional.» (p. 294). Podríamos concluir al respecto, que la gerencia se propone, en forma racional, logros, fines, los cuales han de cumplirse en el curso de las operaciones de una organización. Entenderíamos esto, como que a quien le correspondiera asumir el rol gerencial, deberá: Planificar, supervisar, controlar, decidir y comunicar en forma efectiva para lograr resultados eficientes.

## Vigencia del Pensamiento de Hume en el Campo de Teoría Administrativa Gerencial Educativa

Al intentar visualizar el acto gerencial o administrativo, se corre el riesgo de quedarse corto, puesto que, como hecho, es intangible; es más bien de carácter perceptible, expresado a través de la idea que se adquiere del propio efecto que surte en nuestra mente. Parafraseando a Hume (1950) podríamos afirmar, que del acto gerencial, lo que se obtiene es la experiencia que proviene de la cosa (la gerencia de la organización) a través de la idea que nos hacemos de ella. El problema se nos presenta al intentar demostrar, que cada vez que el gerente dirige, supervisa, controla, o decide, (como causa), ocurre el efecto determinado, en éste caso, el logro o la meta propuesta. Ello parece ser más bien, el resultado de la experiencia, puesto que según Hume, no se puede encontrar algo que no tenga causa alguna; sobre todo si cada vez que se efectúa ese acto gerencial, se produce ese mismo resultado (principio de causalidad).

Para Lewis y Kelly (1991), el ser gerente implica hacer uso en forma eficaz y eficiente tanto de los recursos materiales como humanos, lo cual nos podría indicar por experiencia que cada vez que se logre tal propósito (usar racionalmente los recursos) estamos ante un síntoma de que se está gerenciando; esto, por supuesto, según Hume es un conocimiento impreciso, puesto que en lo social, los fenómenos son muy complejos y obedecen a múltiples causas para el mismo efecto. Por otra parte, para Hume todos nuestros razonamientos concernientes a causas y efectos no se derivan sino de la costumbre. Lo que pudiera significar que en el campo de la gerencia o administración organizacional, sus efectos (logros), manifestados en nuestra mente mediante las percepciones (Hume, percepciones repetidas), en la medida en que siempre se produzcan como efectos de la actividad gerencial (causas) y se hagan en forma regular, pasarán a ser hábitos, cuya acumulación enriquecerá el conocimiento administrativo -gerencial.

### Vigencia del Pensamiento de Kant, en el Campo de la Teoría Administrativa - Gerencial Educativa

La teoría administrativa o gerencial, presupone un objeto real del conocimiento administrativo, su estructura y validez, sus métodos, y por ende, sus propios objetivos y los valores que envuelve dentro del contexto organizacional. Para Hume (1950) este conocimiento debe ser de carácter empírico o a posteriori, mientras que el pensamiento kantiano lo podríamos considerar con un marcado carácter a priori, no empírico, en el sentido de que, independientemente de la experiencia, dichos conocimientos existen como juicios sintéticos, pero en la cosa, es decir, son posibles los conocimientos administrativos completamente a priori a través de la razón pura (Kant, 1938). Precisa el mismo autor, que la necesidad y la universalidad son los caracteres evidentes de un conocimiento, que en nuestro caso es el conocimiento (a priori) de la gerencia. Estas premisas podrían conducir a concluir que, dependiendo del criterio, valores, etc. de cada autor, se podría ubicar el conocimiento administrativo gerencial educativo bien siguiendo a Hume o por el contrario, a Kant.

Por otra parte, la administración como teoría clarifica el hacer uso racional del tiempo y del espacio como recursos muy importantes dentro de una organización. Al respecto Webber (1991) considera que los administradores de empresas constituyen un gremio que es muy preocupado por la buena utilización del tiempo, con el firme propósito de lograr sus metas en la forma más eficiente. Esto significa que, en términos administrativos, el tiempo es considerado como una unidad de características cuantificables. En este sentido, es muy común oír al gerente decir: el año pasado, el futuro, hoy, mañana, ayer, la empresa logró, logrará, está por lograr, etc. Se podría decir entonces que esta concepción obedece más que todo a un planteamiento de tipo empírico, derivado fundamentalmente de las experiencias vividas por la organización. Para Kant (1938) « el tiempo, pues, está dado a priori. Sólo en él es posible toda la realidad de los fenómenos » (p.183).

Se da una explosión trascendental para él; el tiempo no tiene más que una dimensión, es invariable. Por tanto, esto podría colidir con la concepción del tiempo en el campo de la administración, puesto que en ella se deja claro que aquel es variable, cambiante. En cambio, para Kant, lo

que es variable y cambiante es la cosa, el objeto. Por otra parte, en Hume lo que existe es la idea del tiempo (percepción), la cual es abstracta, derivada de la sucesión de los objetos; este planteamiento es de mayor aceptación en el contexto del campo de la administración. Lo que significa que en el campo de la teoría administrativa gerencial educativa, lo cambiante es la propia organización y la forma como se planifica, controla, supervisa o se toman las decisiones, de acuerdo a la percepción de los actores, o de quien corresponda gerenciar o administrar las instituciones.

En cuanto a la idea de espacio, en Hume es más concreta; es proporcionada por la vista y el tacto. Para Kant es la conducción subjetiva de la sensibilidad bajo la cual no es posible la intuición interna. Y en el contexto administrativo, el espacio es el lugar donde ocurre el fenómeno o el acto administrativo gerencial, bien sea éste un local físico determinado, como una oficina, departamento u otro; aproximándose tal aseveración más al pensamiento humano en lo que respecta a la idea de espacio.

### Vigencia del Pensamiento de Hegel en el Campo de la Teoría Administrativa Gerencial Educativa

El pensamiento hegeliano sostiene que la causa y el efecto constituyen un solo y mismo contenido, y la diferencia que les distingue ante todo es la que existe entre poner y ser puesto (diferencia formal). Según esto, causa y efecto son idénticos. Por otra parte, la Teoría Administrativa del Cambio Organizacional, sostiene que las organizaciones están en una constante renovación, no solamente de sus operaciones, sino de sus objetivos, puesto que son dirigidas por seres humanos, que al mismo tiempo están sujetos a los cambios. Entiéndese esto como un proceso continuo en que los efectos (logros administrativos, cambios organizacionales) en el contexto de la organización educativa, son causas y efectos al mismo tiempo, en el sentido de que cada uno de ellos puede generar en sí, su propio efecto o su propia causa, según sea la situación de cambio. En este sentido, los cambios organizacionales que puedan ocurrir son, al mismo tiempo, causas y efectos, bajo relaciones distintas en que según Hegel, se es causa o se es efecto.

### Posibilidad de Transferir las Críticas de Hegel a Kant al Campo de la Teoría Administrativa Gerencial Educativa

Hegel hace ocho críticas a Kant, respecto al objeto, al concepto y a las ideas en general, las cuales se resumen en los planteamientos filosóficos siguientes: (1) El concepto no es sino una propiedad del yo; (2) el concepto no es objetivamente real ni verdadero; (3) los grados del concepto no dependen de su lógica, sino de una realidad material que le es extraña; (4) cuando el pensamiento abstrae, se encierra en un concepto «semivacio»; (5) la naturaleza y la historia de la formación del concepto no es una síntesis, sino un enfoque entre lo abstracto y lo fenoménico; (6) la razón dialéctica sólo es « irreal » del entendimiento formal; (7) la verdad es conocimiento subjetivo de lo finito, que es verdad; (8) el concepto es opinión sin verdad sobre un contenido irracional. (Hegel, 1954).

Dentro de la discusión epistemológica se plantea la posibilidad de transferir los planteamientos filosóficos hegelianos al campo de la teoría administrativa gerencial educativa, en los términos que a continuación se expresan.

Para conocer el objeto de la administración educativa es necesario que el yo, a través de la unidad de la conciencia, aprehenda dicha noción, abstraiga de esa realidad su propio concepto de administrar o gerenciar.

Es indispensable que el yo, mediante la intuición y su propia sensibilidad, elabore sus propios conceptos, constituyendo, por tanto, su propia verdad. En síntesis, los principios administrativos, como efectos del proceso de la administración, son afectados por los conceptos que intuya el propio yo.

En la teoría Administrativa Gerencial lo que se hace, fundamentalmente, es abstraer las ideas (por el pensamiento) sobre el objeto de ella, puesto que los resultados sólo se pueden apreciar a través de los logros o efectos.

La producción de conocimientos en el campo de la teoría administrativo-gerencial educativa, a nuestra manera de ver, presupone la búsqueda de una verdad que debe estar en los efectos logrados durante el manejo de los recursos humanos y materiales dentro de una organización, para

ello es fundamental la abstracción de las ideas posibles por parte de los actores del proceso.

La objetividad del pensamiento administrativo educativo es concebido, en este sentido, como identidad del concepto, el cual resulta como un acuerdo del conocimiento con el propio objeto de la administración o género educativo.

Para Lewis y Kelly (1989), « existe un consenso con relación al concepto de que el propósito de la gerencia es garantizar que se logren unos resultados » (p.8). Se entiende aquí que en el contexto del pensamiento administrativo educacional, debe producirse una especie de acuerdo entre el contenido (gerencial-administrativo) y el propio concepto o noción, para que pueda ser de carácter racional y lleno de toda esencia. La idea que se forme el gerente educativo en torno a su trabajo, comprende una relación de acuerdo entre lo que representaría su desempeño, actitudes, habilidades y destrezas, en términos administrativos, y el propio contenido administrativo-gerencial educativo. Esta idea representaría la verdad por definición del acto gerencial administrativo, en la medida en que ocurra ese acuerdo hegeliano, entre el contenido y el propio concepto o noción de la gerencia educativa.

### REFERENCIAS

- Fantone, V. (1951). *Teoría y Lógica del Conocimiento*. Buenos Aires: Kapelusz.
- García M., A. (1975). *Diccionario Marxista de Filosofía*. México: Ediciones de la Cultura.
- Hegel, G.W. (1954). *La lógica: Enciclopedia de Ciencias Filosóficas*, Tomo 1. Buenos Aires: El Ateneo.
- Hume, D. (1950). *Tratado de la Naturaleza Humana*, Tomo 1. Barcelona: Orbis.
- Kant, E. (1938). *Crítica de la Razón Pura*, Tomo 1. Buenos Aires: Editorial Losada.

Lewis, M. y Kelly, G. (1989). **La eficiencia administrativa. 20 actividades para lograrla.** Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Marias, J. (1961). **Historia de la filosofía.** Madrid: Manuales de la Revista de Occidente.

Webber, R. (1991). **La administración del tiempo.** Bogotá: Grupo Editorial Norma.

**AUTOR**

**Tilio Bolívar**

Profesor de Biología y Química, Instituto Pedagógico de Caracas, 1967.

Licenciado en Administración Comercial, Universidad de Carabobo, 1986.

Magister en Administración Educativa, Instituto Pedagógico de Maracay, 1985.

Actualmente cursa estudios de Doctorado en Ciencias del Desarrollo, CENDES, U.C.V. Caracas.