



ENSAYO

ADOPCIÓN DE LA TEORÍA DEL BALANCE COMO MEDIO DE BÚSQUEDA DEL EQUILIBRIO EN LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ADOPTION OF BALANCE THEORY AS A MEANS OF FINDING EQUILIBRIUM IN ADMINISTRATIVE SCIENCES

ANTONIO BOADA | <http://orcid.org/0000-0002-8882-7680> | antonio.boada@ceipa.edu.co | CEIPA, powered by ASU, Sabaneta, Colombia.

YAROMIR MUÑOZ | <https://orcid.org/0000-0003-3292-1632> | ymunoz@eafit.edu.co | Universidad EAFIT, Medellín, Colombia

JESSICA DEL VALLE PACHECO | <https://orcid.org/0000-0003-1568-4217> | jessicapacheco@usb.ve | Universidad Simón Bolívar, Vargas, Venezuela

Resumen / Abstract

La administración como técnica clásica de planificación, estrategia y organización total de recursos ha sido diseñada, especialmente, con el objetivo de extraer el máximo de beneficios según los recursos disponibles. El ser humano se incorpora como recurso para fines organizacionales, pero expresa su subjetividad en busca de su deseo y proyección en el marco de las exigencias institucionales. De ahí que sea viable contextualizarla bajo la visión de balance y equilibrio. Por ello, se expone como una propuesta teórica novedosa en donde la definición de “beneficio” se extiende más allá de la utilidad financiera, modelos positivistas y reduccionistas, por cuanto se plantea una revisión de la literatura en la que todo sujeto (natural o corporativo) se identifique como un ente valorador de la maximización del beneficio bajo un balance entre el entorno y el esfuerzo realizado.

Palabras claves: administración del siglo XXI; equilibrio administrativo; organizaciones; subjetividad humana; teoría del balance.

Administration as a classic technique of planning, strategy and total organization of resources designed, especially, with the aim of extracting the maximum benefits according to the available resources. The human being is incorporated as a resource for organizational purposes, but expresses his subjectivity in search of his desire and projection in the framework of institutional demands. Hence, it is feasible to contextualize it under the view of balance and equilibrium. Therefore, it is exposed as a novel theoretical proposal where the definition of “benefit” extends beyond financial utility, positivist, and reductionist models, since, a review of the literature is proposed in which every subject (natural or corporate) is identified as an entity valuing the maximization of profit under a balance between the context and the effort made.

Keywords: 21st century management; administrative equilibrium; organizations; human subjectivity; balance theory.



Introducción

De acuerdo con la Real Academia Española (s.f., definición 1, acepción 2), el término *balance* hace referencia a la valoración de los factores que intervienen en un proceso o situación, la cual, a nuestro criterio, permitiría anticiparse a los cambios. Esto brinda una posición mesurada sobre un hecho o circunstancia a la hora de discernir, evaluar o tomar una decisión en un momento dado. De ahí que este concepto sea extensible a la administración, ya que como técnica clásica de planificación, estrategia y organización total de recursos busca extraer el máximo de beneficios según los recursos disponibles.

En las ciencias naturales y exactas –por ejemplo–, a partir del concepto de *entropía*, a principios del siglo XIX, se registró un gran cambio epistemológico tras el surgimiento de los conceptos de *orden* y *desorden*, los cuales, según Edgar Morín, han servido para relativizar las cosas, brindando así una forma de sopesar los eventos acaecidos. Se toma orden en el sentido de que este no implica necesariamente determinación, ni desorden es igual a azar (Cavada, 2004). Bajo estos parámetros, se admite que la noción de orden no se asociará solo con una entidad gobernada por leyes generales y atemporales –leyes deterministas–, sino que sería una disposición concreta, particular y transformable en la medida en que se avanza en la historia.

El concepto de *balance* se ha relativizado dentro del ámbito administrativo, que abarca un orden planificado y un desorden proveniente del entorno, en la parte operativa de los recursos (aspectos económicos), pues el significado de *balance* se contrapone a la consideración del alemán Elmar Altvater (2002) sobre la economía, a partir de la cual se la contempla no como un sistema mecánico cerrado, sino como un sistema abierto, de naturaleza compleja, que se mueve entre las nomenclaturas de equilibrio y desequilibrio, orden y desorden (Gómez, 1999). En consecuencia, la propuesta de la *teoría del balance* tiene cabida, se gestiona y se plantea, precisamente, hacia esa búsqueda del equilibrio dentro del campo de la administración, tomando como referencia, por un lado, los múltiples factores donde se desenvuelve el ser humano y, por otro, los indicadores que afectan el ejercicio organizativo de la propia administración.

A fortiori, lo expuesto cobra vigencia, puesto que se propone la revisión del componente humano como un factor intrínseco del sistema administrativo e inherente a los sistemas financieros y económicos, donde aplica la perspectiva administrativa. *Ad hoc* es importante repasar el pensamiento racional del administrador, para así establecer una distinción entre la manera subjetiva con la que ve y concibe al mundo, la escala de valores que maneja y los aspectos subjetivos que terminan condicionando la toma de decisiones en momentos específicos, a partir de los cuales el ideal de racionalidad de la ciencia clásica se pone de manifiesto como necesario y válido, pero insuficiente para comprender la realidad actual (Osorio García, 2012), obligándonos, bajo un *nuevo paradigma de racionalidad*, a “pensar balanceadamente” la unidad de los conocimientos fragmentados que se encuentran dispersos en muchas disciplinas del saber humano y que, hoy por hoy, son vitales para una visión inter y transdisciplinaria de la administración, los negocios y la economía. De ahí que se tome en cuenta la “racionalidad restringida” como uno de los aspectos que ha evolucionado para permitir un avance profundo en un punto sobre la realidad (Osorio García, 2012), aunque ese hallazgo imposibilita la comprensión de una complejidad organizada.

Las empresas, como unidad, muchas veces se olvidan de que *el empleado es un ser humano y no una simple máquina*, dejando atrás su naturaleza humana, emociones, afectos, valores éticos, morales y sus relaciones sociales, sin considerar que actualmente estos aspectos amenazan el adecuado funcionamiento de la cultura organizacional. Según Lluís Boada (2017), esa falta de cultura en gerentes y de valores solidarios en los seres humanos son factores que inciden, de manera significativa, en el deterioro de la ética, tradiciones, costumbres, y generan saldos negativos en la economía por los efectos sufridos desde el actuar en la organización, esto en el entendido de que, cuando una cultura ya no se corresponde con la manera de producir y de relacionarse con la población, su entorno/naturaleza, pierde el verdadero sentido, aún y cuando mantenga sus formas de inercia operativa. La disociación entre economía y cultura conduce inevitablemente a la barbarie, la inestabilidad y la crisis.

La teoría del balance: una propuesta hacia la búsqueda de una concepción equilibrada de la administración

Este ensayo propone una concepción equilibrada de la administración, donde, al posar la mirada en la postura individual, se constata que el sujeto realiza una búsqueda del equilibrio económico, social, cultural e,



inclusive, ambiental, brindándole así un especial protagonismo a la psicología como ciencia de la subjetividad, centrada en el sujeto pensante (Canguilhem, 1998), aunque no solo como ciencia objetiva de las aptitudes, de las reacciones y del comportamiento, sino de la adaptación integral del hombre al medio social, cultural, ambiental, tan necesario en estos tiempos.

Se plantea, entonces, una disyuntiva frente al sistema con la tesis de que las necesidades de las personas se satisfacen –por lo general– gracias a los ingresos o remuneraciones que perciben. Un empleo en una empresa es considerado como la principal fuente que le permite a ese trabajador conseguir lo que sueña o aspira en la vida. Esta sería, según Boada (2017), una de las causas principales por las cuales muchos individuos llegan a desarrollar grandes adicciones al trabajo, ya que el solo deseo de “tener” –en muchos casos– traspasa los límites de una *relación laboral sana* para convertirse en una *relación tóxica con comportamientos patológicos*, lo que lleva a una fuerte distorsión cognitivo-afectiva interna.

Las empresas, cuyos intereses se miden solo por la productividad y las ganancias –*ad exemplum*–, son las que logran sacar el mejor provecho de dicha distorsión, pues los objetivos empresariales son claros y están por encima del sujeto-trabajador. En este punto, es cuando se rompe el balance de una relación laboral beneficiosa entre el patrono y el empleado, trayendo como consecuencia la acostumbrada asimetría conflictiva que caracteriza las relaciones laborales, en donde *la protección social*, más que un *recurso empoderador y desmercantilizador*, pasa a entenderse como un factor productivo o bien como un incentivo económico (Serrano Pascual y Fernández Rodríguez, 2018), pero a un alto costo.

La teoría del balance desde la concepción social y cultural

Desde la revolución industrial, las prácticas discursivas que engendraron la figura del “hombre-empresa” o del “sujeto empresarial” terminaron definiendo la concepción del *hombre neoliberal o competitivo*. *De facto*, para Christian Laval y Pierre Dardot (2012), uno de los aspectos innegables de la administración es el desarrollo humano donde la transformación del “individuo” se considera un hecho innegable, designado con el término equívoco de “individualismo”.

Las democracias liberales han sido universos múltiples, descritas como regímenes que permitían y respetaban, dentro de ciertos límites, un funcionamiento heterogéneo del sujeto, en el sentido de que aseguraban la separación y la articulación de las diferentes esferas de la vida. Esta heterogeneidad se traducía en la independencia relativa de las instituciones y los dogmas con el objeto de promover así el “equilibrio” y la “tolerancia” dentro de un gran balance inicialmente desapercibido.

A fortiori, las palabras de Laval y Dardot (2012) cobran sentido, puesto que ponen de manifiesto cómo el hombre moderno se desdobló: el ciudadano dotado de derechos inalienables y el hombre económico guiado por sus intereses. No obstante, esta “libertad subjetiva” tenía un precio, mostrado por Karl Marx (1867/1984) (de la obra original en alemán *Das Kapital*), que lleva a una nueva forma de sujeción a leyes impersonales e incontrolables de la valoración del capital, dando como resultado *un nuevo balance en la concepción social del ser humano* y elevando el protagonismo del “contrato” como mecanismo de estimación de todas las relaciones humanas.

Una gran obra de la sociedad industrial fue la concepción del “sujeto productivo” (Brocklesby y Cummings, 1996; Foucault, 1988), la cual, bajo la concepción limitada del balance, se enfocó en aumentar la producción material redefiniendo así el poder como aspecto productivo y estimulador de la producción, dándole un carácter plural al sujeto cuyo desarrollo gira en torno a la figura de la empresa. Esto determina un nuevo rol del sujeto y consolida la unificación de las formas plurales de la subjetividad, obligando a repensar conceptos como el de *eficacia*.

En síntesis, Michel Foucault (1984a, 1984b) mostró efectivamente en sus investigaciones que no existe una forma universal de sujeto, sino que se presenta de forma móvil y plural, no siempre idéntico a sí mismo, dándole especial protagonismo a la “subjetivación”. Uno de los aspectos realistas del capitalismo consiste en el *moldeado del sujeto* con el propósito de contribuir por sí mismos con la formación de “sujetos emprendedores” (Weber, 1921/2002). *In extenso*, esta concepción de *neomanagement* no es “antiburocrática”, sino que corresponde con una nueva fase más “individualizada” y más “competitiva” de la racionalización burocrática (Du Gay, 2000/2012), lo que indica que no hemos salido de la “Jaula de acero” (Cousiño, 1998),

determinada por Max Weber (1923/1997) y construida por nosotros mismos en sentido individual.

De acuerdo con Carlos Cousiño (1998) –bajo esta concepción–, los procesos de gestión nos llevan a cuestionar la adhesión del individuo al cumplimiento de las normas de conducta establecidas, lo que conduce a señalar que el hombre se gobierna a sí mismo, empleando las mismas estrategias e, inclusive, los mismos objetivos de vida, focalizado en ser un sujeto “activo” y “autónomo”, aunque –según lo indicado por Francisco Jódar y Lucía Gómez (2007)–, existe un vínculo “subjetivador” que une los “poderes” de la racionalidad neoliberal con los “saberes” de las nuevas ciencias empresariales, enfocadas en las relaciones humanas. Los nuevos saberes proporcionan métodos y lenguajes que evolucionan constantemente, trayendo como consecuencia que el individuo se habitúe a ellos hasta que llega a alcanzar la constitución de sujeto como “empresario de sí” (González, 2015), alineado en una sola dirección donde se legitima el mercado y potencia su comportamiento, según los métodos de maximización de ganancia y “administrador” de su propia vida.

El nuevo sujeto neoliberal y la teoría del balance

El neoliberalismo es una teoría político-económica que retoma la doctrina del liberalismo clásico y la replantea dentro del esquema capitalista actual bajo principios más radicales (González, 2018), para establecer un nuevo contexto, caracterizado por una mayor intervención del Estado en el mercado. Incorpora ideas como el individualismo económico, según el cual las personas buscan el reconocimiento social a partir de su bienestar. Esta teoría surgió como forma de gobernar los procesos sociales (Jódar y Gómez, 2007; Ortí, 1994) y en reacción a la intervención del Estado como garante de una mayor justicia social, cuya función de “benefactor” logra “enrolar a las subjetividades” con la ayuda de los controles y evaluaciones de la personalidad, del carácter, las formas de ser, de hablar, entre otros, cuando no se trata de las motivaciones inconscientes, propiciando un “yo” que se exige cada vez más a sí mismo y cuya autoestima aumenta, aunque también experimenta la insatisfacción en el caso de ser negativos o ajenos los logros obtenidos.

Stricto sensu, la teoría del neoliberalismo presenta una estrecha relación con la concepción neoliberal, ya que el sujeto goza de la suficiente madurez para determinar balanceadamente su satisfacción familiar y social en sinergia con el entorno; se presenta como una evolución sobre la búsqueda insaciable del “máximo beneficio al mínimo esfuerzo” (Jover, 2010). Por eso, se argumenta que los procesos de gestión, enmarcados en el neoliberalismo, buscan producir una “transformación” integral de la persona, donde sus cualidades o atributos se convierten potencialmente en “recursos” indirectos para la empresa, pues suponen la oportunidad de incrementar su rendimiento (Gélinas, 2006); todos los dominios de la existencia son de la incumbencia del *management* sobre sí mismo.

La perspectiva presente al final del párrafo anterior, más que una crítica realizada por Laval y Dardot (2012), se considera una realidad evolutiva de la *teoría del balance*. Asimismo, Laval y Dardot se enfocan en los trabajos de Ulrich Beck (1998), especialmente aquellos donde se considera que el capitalismo avanzado es esencialmente destructor de la dimensión colectiva de la existencia, lo que se conoce como *Sociedad del Riesgo*; sin embargo, desde la teoría del balance, cuando ya ciertas necesidades son cubiertas, el ser humano redirige su atención y esfuerzos a satisfacer otras con el firme propósito de lograr siempre un máximo equilibrio entre esfuerzo y beneficio, donde la compenetración genera una gran empatía entre el sujeto y su entorno.

Bajo la concepción neoliberal del sujeto se logra comprender y potenciar esa vinculación psicológica del individuo con el trabajo, y exaltar las virtudes y fortalezas del carácter con cierta vocación de “universalidad” (Salanova y Schaufeli, 2009). Obviamente, esto bajo los parámetros de entendimiento del *engagement* (Gutiérrez, 2010) como un estado psicológico positivo del empleado que se distingue por sus altos niveles de energía, vigor, dedicación, entusiasmo y un máximo rendimiento como trabajador. El grado de *engagement* dentro las organizaciones solo puede ser posible a través de un balance en cada contexto. *Sensu lato*, fortalece aspectos cognitivos del pensamiento positivo y sistemático que influye en la toma de decisiones, de tal manera que el empleado experimenta su balance y equilibrio entre esfuerzo y satisfacción en los diversos ámbitos de la percepción.

Se parte de la premisa de que la concepción equilibrada de la salud no corresponde a la mera ausencia de enfermedades o problemas, sino a un estado de bienestar físico, social y psicológico que, en el caso de entidades corpóreas, como las organizaciones, también se extiende hacia la satisfacción económica

y financiera (Salanova y Schaufeli, 2009). No obstante, Paul Du Gay (2000/2012) expone que la concepción de éxito dentro de las organizaciones contemporáneas está basada en el grado de compromiso de la organización, que los impulsa para la realización personal y el desarrollo de unos ciudadanos corporativos, a través de estrategias que sirven para reducir la dependencia y aumentar la igualdad, lo que logra transformar estructuras verticales de gestión en horizontales para alentar la competitividad interna entre pequeños grupos de trabajo y, por ende, impulsar una autogestión y responsabilidad individual a través de las evaluaciones por pares y sistemas de valoración. Entiéndase que “otorgar autonomía” y “dar responsabilidad” proporciona un elemento esencial hacia lo que Du Gay (2000/2012) denomina “la autorrealización”, factor clave de la teoría, a partir del cual se establece un enlace equilibrado entre lo que es y no es trabajo, entre la razón y la emoción, entre lo público y lo privado. La concepción de autogestión y responsabilidad individual deja claro que todo individuo por sí mismo tiene la capacidad de lograr su propio equilibrio a partir de la empatía entre los ambientes donde cohabita.

Para Laval y Dardot (2012), el neoliberalismo es una “racionalidad” que estructura y organiza no solo la acción de los gobernantes, sino también la conducta de los gobernados. De esta manera, la generalización de la competencia se presenta como una característica principal de la racionalidad, es decir, como norma de conducta y de la empresa como modelo de subjetivación del individuo, estableciendo el neoliberalismo como la razón del capitalismo contemporáneo y, por extensión, la potestad de “gobernar” la conducta de los hombres (Estrada, 2015). Aunque en realidad el término *neoliberalismo* inicia la conjunción de la teoría del balance entre la subjetividad del individuo y la lógica del mercado, entendida como lógica normativa generalizada que trata de desarrollar *un equilibrio* que nunca será generalizado, sino internalizado por cada sujeto.

Durante la época neoliberal se enlaza el capitalismo con la emoción, pero no es equivalente al sentimiento, sino que más bien se concibe como un afecto que no puede ser narrable, traducible. En este sentido, Byung-Chul Han (2014) expone que las emociones son esencialmente fugaces y más breves que los sentimientos, no representan ningún estado ni ninguna quietud, por ende, potencian el acceso al capitalismo de consumo. De esta manera, se establece una contraposición de la sociedad disciplinaria y la emocionalidad. Esta última corre paralela al libre despliegue de la personalidad. Finalmente, se logra establecer una economía neoliberal que destruye la continuidad y construye una inestabilidad impulsada por la necesidad empresarial de 1) maximizar el consumo; 2) maximizar la satisfacción –conducta del *homo economicus*– sujeta a sus ingresos limitados (Hidalgo Villota, 2017). Aunque esta concepción emocional “neoliberal” puede ser equilibrada por un *balance individual* de cada sujeto en esa búsqueda constante de la felicidad y su contraposición con el esfuerzo productivo, para balancear sus impactos motivacionales dentro de los ámbitos donde se mueve, aproximándose así a la concepción crítica de la motivación como sustituto del sentido del trabajo y de la vida (Sievers, 2007). Por eso, se plantea como elemento esencial de cualquier enfoque administrativo. Según Sievers (2007), los teóricos de la motivación refuerzan que el objetivo de la administración y de las teorías administrativas es el manejo de las personas, por tanto, las teorías de la motivación reducen la complejidad de la realidad social a las preocupaciones exclusivas de la concepción individual de “satisfacción y efectividad”. No obstante, la teoría del balance expondría una concepción más allá del reduccionismo psíquico y organizacional, estableciendo como protagonista principal al individuo como sujeto que buscará –de manera óptima– su concepción interna de felicidad a través del equilibrio entre “esfuerzo” y “goce”, en relación con la perspectiva subjetiva individual con interrelación del sentido holístico de balance en cada contexto.

La teoría del balance como aspecto potenciador en la estructura administrativa

La administración puede migrar desde la perspectiva de maximización de racionalidad económica-financiera a una nueva visión de acuerdos justificables y balanceados a partir de situaciones como las que determinaban Luc Boltanski y Laurent Thévenot (1991), quienes ponían en evidencia la justificación para las diferentes concepciones sobre el bien común, visibilizando la forma en que estos diferentes tipos de lógicas comparten mecanismos y concepciones subyacentes comunes; asimismo, explica cómo los actores usan estas

divergencias para llegar a un acuerdo.

Ex profeso, uno de los aspectos interesantes de Henri Fayol (1994) sobre el tema se evidencia cuando expone que la autoridad conlleva la responsabilidad: “La responsabilidad es un corolario de la autoridad, su consecuencia natural, su contrapartida necesaria” (Fayol, 1994, p.157). Por otro lado, siempre también establece la distinción entre gobierno y administración de la empresa, aunque sostiene que esta última es un subconjunto perteneciente al gobierno, por ende, desarrolla todo su trabajo de función administrativa no únicamente sobre el conjunto de la empresa, sino sobre cada una de sus áreas, con el propósito de sacar partido de todos los recursos de los cuales dispone, indicando así la eficiencia de la organización y estableciendo una relación balanceada entre los *outputs* (objetivos) e *inputs* (recursos). De esta manera, Fayol enfoca la división administrativa del trabajo desde la perspectiva técnica y excluye del concepto la división social. *Per asentía*, toma en consideración la organización como un todo de la cual, posteriormente, deriva el área administrativa, dada la variedad de áreas u “operaciones”. Esta se caracteriza por llevar la organización y organismo social de la empresa (estructura organizacional).

En este sentido, con el fin de reevaluar la relación entre la economía y la sociedad, y para eludir el concepto simplificado del “mercado neoclásico”, muchos autores han revisado los trabajos de Polanyi (1977/1994) y de Granovetter (1985), haciendo énfasis en la noción de “arraigo social” como un medio útil para incorporar “lo social” en nuestra comprensión de los procesos de intercambio económico (Block, 1990; Hinrichs, 2000; Jessop, 1999; Sage, 2003). Sin embargo, la teoría del balance expone una concepción epistemológica dinámica, en donde todo individuo como ser humano establecerá su definición personal de felicidad de acuerdo con la valoración racional, emocional, social, ambiental que lleve a cabo, ya que cada individuo tiene la capacidad de generar de manera interna –y no por otro– una estimación en relación con su concepción moral y ética, que en algunos casos puede ir acompañada de algunos signos o matices religiosos para posteriormente, entonces, proceder a la toma de decisiones en cualquier opción o escenario posible.

Inclusive es posible afirmar que el concepto “zona de *comfort*”, utilizado cotidianamente en el *argot del coaching*, como el espacio mental donde no se tiene sentido del riesgo, sea visto en realidad como una aproximación temprana a la teoría del balance, donde el individuo piensa que ha logrado satisfacer la valoración racional, emocional, social, ambiental y de cualquier otra índole bajo una estructura vigilante de moral y ética. Sin embargo, esta concepción de “zona de *comfort*” es usualmente *estática* en los momentos actuales, lo que pudiera generar un riesgo de inestabilidad en el futuro, ocasionando propias resistencias y automatismos difíciles de romper (Martínez, 2011). La teoría del balance expone una necesidad continua de este equilibrio en el ser humano, que lleve al individuo a tomar decisiones de índole administrativo, consumo e inclusive de vida en general.

La teoría del balance como individualización de la universalidad

Finalmente, muchos lectores pueden pensar que la teoría del balance se expone como una de las tantas teorías administrativas de universalización, basada en el racionalismo y la noción científica positivista y reduccionista con componente social; pero esta teoría va más allá de ese aspecto, es una concepción individualista que el hombre aplica de forma universal durante su proceso evolutivo. Supone una búsqueda constante de un equilibrio balanceado entre el esfuerzo y su concepción individual de felicidad, que va siendo éticamente aceptada por cada sujeto, optimizando el esfuerzo y los recursos tanto en el ámbito individual, social, cultural, ambiental y de cualquier otra índole.

Según Cousiño (1998) citando a Max Weber (1905) indica –*En su concepción de la jaula de hierro*– que las grandes instituciones racionales del mundo moderno son motivadas e impulsadas por la denominada “racionalidad ética”, estableciendo una relación con la forma generalizada de conducir la vida y el surgimiento de instituciones basada en el cálculo racional, aunque la teoría del balance establecería un nuevo criterio de racionalidad, pero no de tipo universal, sino de cada individuo, en esa búsqueda del equilibrio con el uso óptimo de recursos y logrando una sinergia entre los ambientes individuales, sociales, culturales, ambientales y experimentados por cada ser humano.

Es así como, del “racionalismo occidental” denominado por Weber, se genera ahora un “racionalismo balanceado”, el cual ya no sería universalmente establecido por religiones o por grandes corporaciones, sino

impulsado por la concepción individual de cada sujeto, desarrollado en función de sus concepciones éticas y de equilibrio individual, social, cultural y ambiental. Aunque hay que advertir que *La jaula de hierro weberiana* ya alertaba sobre una sociedad radicalmente racionalizada bajo la forma de una burocracia, aun cuando la fusión de las burocracias públicas y privadas se dio históricamente en los casos de nacional socialismo y socialismo soviético; esto sirvió para advertirnos sobre nuevo equilibrio racional individualista liderado por la teoría del balance, dando cabida a acciones de control individual o acciones populistas que lleven a los sujetos a la concepción única de una perspectiva “universal” que en realidad puede ser controlada por dirigentes con amplio arraigo populista.

Conclusión

La tendencia de darle una explicación general a todo y de crear patrones donde encajen las piezas que responden a determinados comportamientos en ocasiones nos lleva a plantearnos la vida de manera radical. Bajo estas premisas, la administración ha buscado siempre dar una explicación productiva, basada en la evaluación del desempeño. Valora tanto al capital humano como el económico a partir de parámetros perfectamente medibles para determinar de forma objetiva su eficacia, el nivel de cumplimiento de las metas corporativas, los avances, entre otros. Sin embargo, ¿dónde queda el ser humano, sus emociones, necesidades, prioridades durante este proceso?

Por lo general, relegado de todos esos espacios donde poca importancia tiene la manera subjetiva con la que ve y concibe al mundo, la escala de valores que maneja y los rasgos que definen su personalidad, los cuales terminan condicionando su toma de decisiones en momentos específicos. De ahí que el ideal de racionalidad de la ciencia clásica se pone de manifiesto como necesario y válido pero insuficiente para comprender la realidad en el tiempo actual (Osorio García, 2012), lo que nos lleva a repensar el mundo bajo un nuevo paradigma de racionalidad que permita “pensar balanceadamente” la unidad de los conocimientos fragmentados que se encuentra dispersos en muchas disciplinas del saber humano y que, hoy por hoy, son vitales para una visión inter y transdisciplinaria de la administración, los negocios y la economía, ya que ese individuo –entiéndase persona–, en todo su conjunto, formará parte de la empresa y aportará todo lo que tiene para el logro de los objetivos.

Por tanto, el capital humano no puede verse de manera aislada, es decir, como un dato más dentro de la empresa, sino como un ser integral. De hecho, bien lo comenta Fredy Kofman (2013) en su concepción de empresa consciente, en donde indica que todo acto de comercio es un acto de servicio mutuo, donde podemos humanamente ingresar en el mundo de los negocios motivados por nuestro propio interés personal; pero para lograr el éxito debemos necesariamente pensar en los demás o generar un impacto amplio que sea capaz de transformar el interés individual en social, cultural, ambiental, inclusive para lograr obtener una alquimia que convierta la mezquindad en grandeza y la codicia en el deseo de satisfacer las necesidades de otros.

Precisamente, eso que buscamos y añoramos se llama equilibrio, balance, una visión sopesada de una realidad, con la cual la sociedad aspira a respuestas más cercanas, maduras, coherentes, cuyo epicentro sea el propio individuo, pues así será capaz de liderar de manera clara y objetiva una serie de investigaciones y análisis humanos, que satisfagan el dinamismo evolutivo que vive el mundo actual. Finalmente, resulta interesante analizar la concepción del marketing como canal de empuje para potenciar en el individuo una percepción de goce no equilibrado a través de la simple posesión de los signos y objetos del “éxito”, pero sin lograr una sinergia empática con el ámbito que nos rodea: social, cultural y ambiental; el vínculo con el narcisismo del sujeto y su concepción no balanceada del éxito expone uno de los climas generado por la guerra de la competencia y uno de los aspectos más tergiversadores del equilibrio administrativo en relación con la evolución del hombre, convirtiendo la empresa como una forma de vida, como bien lo hubiera indicado Max Weber.

Sic se logra exponer de forma sucinta y reflexiva la conceptualización de la administración bajo la teoría estadística del equilibrio “normal”, particularmente establecida como una “teoría del balance”, que sirva para potenciar la acción de administrar y organizar una economía tomando siempre como base –consciente o inconscientemente– las aristas de impactos económicos, sociales, culturales, ambientales y de cualquier otra naturaleza dentro del marco de un contexto capitalista moderno.

Referencias

- Altvater, E. (2002). *Las limitaciones de la globalización económica, ecológica y política de la globalización*. Siglo XXI Editores.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Paidós.
- Block, F. (1990). *Postindustrial Possibilities: A Critique of Economic Discourse*. Berkeley University.
- Boada, L. (2017). *La senectud del capitalismo. Un reto a la juventud*. Editorial Digital Economía.
- Boltanski, L. y Thévenot, L. (1991). *On justification*. Editorial Gallimard.
- Brocklesby, J. y Cummings, S. (1996). Foucault plays Habermas: An alternative philosophical underpinning for critical systems thinking. *Journal of the Operational Research Society*, 47(6), 741–754. <https://doi.org/10.1057/jors.1996.95>
- Canguilhem, G. (1998). ¿Qué es la Psicología Cultural? *Revista Colombiana de Psicología*, 7, 7–14.
- Cavada, D. (2004). *Las ciencias naturales y las ciencias sociales: Un debate sobre su acercamiento interparadigmático* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106411>
- Cousiño, C. (1998). La jaula de hierro. *Estudios Públicos*, 71(invierno), 45-61.
- Du Gay, P. (2012). *Elogio de la burocracia. Weber, organización, ética* (Trad. C. J. Fernández Rodríguez). Siglo XXI. (Obra original publicada en 2000)
- Estrada, D. (2015). Gobernar a los otros, Gobernarse a uno mismo. La vida humana como resultado de la domesticación y el ejercicio. *EIDOS*, 22(2015), 195–224. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14482/eidos.22.6238>
- Fayol, H. (1994). *Administración industrial y general*. El Ateneo.
- Foucault, M. (1984a). *L'éthique du soi comme pratique de la liberté* (Dits et éc). Gallimard.
- Foucault, M. (1984b). *Le retour de la morale* (Dits et éc). Gallimard.
- Foucault, M. (1988). El sujeto y el poder. *Revista Mexicana de Sociología*, 50(3), 3-20. <https://doi.org/10.2307/3540551>
- Gélinas, J. B. (2006). *El monstruo de la globalización* (1º ed.). Hombre Nuevo Editores.
- Gómez, L. J. (1999). La entropía y sus relaciones con la economía y la ecología. *Ensayos de Economía*, 9, 9-27.
- González, A. (2018). Del neoliberalismo al neodesarrollismo. Transformaciones en los modelos de producción y su influencia en el recurso pesquero Argentino. *Revista Trama*, 7(1), 89-103. <https://revistas.tec.ac.cr/index.php/trama/article/view/3674/0>
- González, L. Y. (2015). Constitución del sujeto como empresario de sí: Modos de subjetivación en el neoliberalismo. *Nómadas*, 42, 197-212.

- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510. <https://doi.org/https://doi.org/10.1086/228311>
- Gutiérrez, J. M. (2010). El engagement en el trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales: Integración y Desarrollo de la Gestión de la Prevención*, (69), 10-11.
- Han, B.-C. (2014). *Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder* (1ª ed.). Editorial Herder.
- Hidalgo Villota, M. E. (2017). La racionalidad económica ¿Realidad o mito? *Tendencias*, XVIII(1), 182-197.
- Hinrichs, C. (2000). Embeddedness and local food systems: notes on two types of direct agricultural market. *Journal of Rural Studies*, 16(3), 295-303.
- Jessop, B. (1999). *The Social Embeddedness of the Economy and its Implications for Economic Governance* [Documento de trabajo]. Departamento de Sociología de la Universidad de Lancaster.
- Jódar, F. y Gómez, L. (2007). Educación postdisciplinaria, formación de nuevas subjetividades y gubernamentalidad neoliberal. Herramientas conceptuales para un análisis del presente. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 12(32), 381-404.
- Jover, D. (2010). Dimensión político-cultural de la economía solidaria. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 110, 109-120.
- Kofman, F. (2013). *La empresa consciente* (1ª ed.). Editora Aguilar.
- Laval, C. y Dardot, P. (2012). *La nueva razón del mundo*. Editorial Gedisa.
- Martínez, J. A. (2011). Coaching y liderazgo. *Contribuciones a la Economía*, 1, 1-15.
- Marx, C. (1984). *El capital* (Trad. de P. Scaron). Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1867)
- Ortí, A. (1994). La estrategia de la oferta en la sociedad neocapitalista de consumo: génesis y praxis de la investigación motivacional de la demanda. *Política y Sociedad*, 16, 37-92.
- Osorio García, S. N. (2012). El pensamiento complejo y la transdisciplinariedad: fenómenos emergentes de una nueva racionalidad. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 20(1), 269-291. <https://doi.org/10.18359/rfce.2196>
- Polanyi, K. (1994). *El sustento del hombre* (Traducción de I. Jáuregui Eguía). Biblioteca Mondadori. (Obra original publicada en 1977)
- Real Academia Española. (s.f). Balance. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 18 de mayo de 2023 de <https://dle.rae.es/balance?m=form>
- Sage, C. (2003). Social embeddedness and relations of regard: alternative “good food” networks in south-west Ireland. *Journal of Rural Studies*, 19(1), 47-60.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El “engagement” en el trabajo*. Editorial Alianza.
- Serrano Pascual, A. y Fernández Rodríguez, C. J. (2018). De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36(2), 207-224. <https://doi.org/10.5209/crla.60694>

Sievers, B. (2007). Más allá de un sustituto de la motivación. *AD-minister*, (11), 9-24. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/561>

Weber, M. (1997). *Historia económica general* (Trad. M. Sánchez Sarto). Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1923)

Weber, M. (2002). *Economía y sociedad* (Trad. de J. M. Echavarría et al.). Fondo de Cultura Económica. (Obra original publicada en 1921)