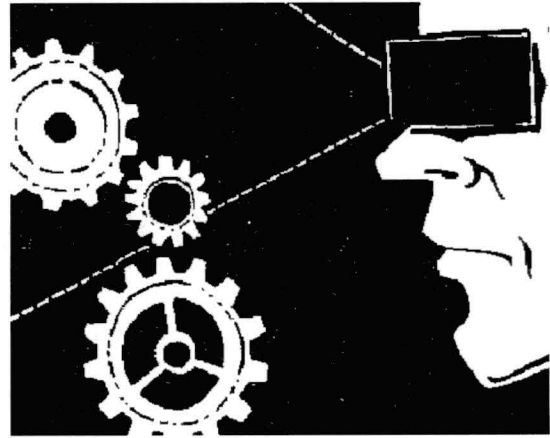


# IDEOLOGÍAS EMPRESARIALES Y LA INVESTIGACIÓN EN LAS FACULTADES DE ADMINISTRACIÓN EN COLOMBIA.



## Respuesta al reporte de la Misión de Ciencia y Tecnología<sup>1</sup>

**Eduardo Sáenz Rovner**

Hay una tendencia fuerte a asumir que afirmaciones apacibles a favor del *statu quo* son "objetivas" y que cualquier otra cosa es una forma de "retórica"...

En cualquier sociedad los grupos dominantes son los que tienen que esconder lo más sobre la manera como funciona la sociedad.

Muy a menudo, los análisis verídicos están destinados a tener un tono crítico que los hace aparecer como denuncias...

**Barrington Moore, Jr.**

*Social Origins of Dictatorship and Democracy*<sup>2</sup>

El intelectual [independiente] formula preguntas embarazosas para hacer frente a la ortodoxia y a los dogmas (en vez de producirlos); es alguien que no puede ser fácilmente cooptado por los gobiernos o por los empresarios.

**Edward Said**

*Representations of the Intellectual*<sup>3</sup>

La cosa más radical que existe, es la verdad sobre algo. En un mundo de muchas clases de mentiras, forzadas, compulsivas y deliberadas...

**John Womack, Jr.**

*Visions of History*<sup>4</sup>.

**E**n 1993, di una charla en el Congreso Nacional de ASCOLFA (Asociación Colombiana de Facultades de Administración) titulada "Historia de las historias, reflexiones de un historiador en una escuela de administración". Esa charla, con algunas modificaciones, la repetí en el seminario profesoral del Departamento de Gestión Empresarial de la Universidad Nacional de Colombia en febrero de 1994. En esas conferencias (basado en mis vivencias como investigador y profesor de historia empresarial en facultades de administración en Colombia y en los Estados Unidos), formulé una serie de inquietudes que me habían venido preocupando durante años sobre diversos temas que tenían que ver con las escuelas de administración. Esas inquietudes se relacionaban con temas tales como los vínculos entre los empresarios y la academia, la participación de los trabajadores en la gestión, la obediencia y las jerarquías, los "milagros" extranjeros que se colocan como ejemplos para nuestro país, el método del caso y, dada la disciplina que trabajo, el papel de un historiador en una escuela de administración y la relevancia y calidad de la historia empresarial tal como se entiende en las mismas facultades de administración en Colombia. Pude entonces darme cuenta que las inquietudes que yo presenté en las charlas eran compartidas (y

autor asume la responsabilidad por el contenido e interpretaciones de este artículo.

<sup>2</sup> Barrington Moore, Jr., *Social Origins of Dictatorship and Democracy*, Beacon Press, Nueva York, 1967, pp. 522-523.

<sup>3</sup> Edward Said, *Representations of the Intellectual*, Pantheon Books, Nueva York, 1994, p. 11.

<sup>4</sup> Henry Abelove, compilador, *Visions of History*, Pantheon Books, Nueva York, 1983, p. 249.

<sup>1</sup> La investigación bibliográfica para este artículo fue hecha en las bibliotecas de varias universidades norteamericanas (Lemoyne, Syracuse y UCLA). La traducción de las citas, originalmente en inglés, fue realizada por el autor.

Los profesores Mauricio Avella, Hernando Ceballos, Manuel Gutiérrez, Luis Fernando Macías, Carlos Martínez Fajardo, Bernardo Parra, Francisco Rodríguez y Rafael Suárez leyeron y comentaron borradores de este escrito en diferentes etapas. A todos ellos mis agradecimientos. Como de costumbre, el

discutidas) por otros profesores. Esto me motivó a profundizar en los temas que había tratado inicialmente, y así surgieron tanto la investigación como las reflexiones resultantes que se le presentan al lector en el curso de este artículo.

Las críticas a las escuelas y a los profesores de administración no son nada nuevo. Por ejemplo, en la primeras seis décadas del siglo XX hubo una serie de severas críticas a las facultades de administración en los Estados Unidos. Estos cuestionamientos provenían no sólo del sector académico, sino también de observadores y de algunos empresarios.

Decidí entonces tomar como punto de partida en la investigación tanto los cuestionamientos como se habían planteado inicialmente en los Estados Unidos, así como un reporte relativamente reciente sobre las facultades de administración en Colombia e igualmente crítico sobre la calidad de la educación y la investigación en este tipo de instituciones universitarias en el país. Este último reporte, preparado para la Misión de Ciencia y Tecnología y publicado en 1990, tomó un grupo representativo de las facultades y departamentos de administración en Colombia. Bien vale la pena, resumir algunos puntos claves de ese trabajo. Entre las deficiencias de las escuelas de administración los autores del reporte señalaron las siguientes:

- El muy bajo número de profesores con título de Ph.D. era señalado como una “debilidad central”.
- El rápido crecimiento en el número de programas y de estudiantes no había tenido un desarrollo cualitativo paralelo. Muchos de estos programas eran nocturnos y de muy baja calidad.
- La producción intelectual de calidad era muy escasa.
- Buena parte de los profesores eran egresados de programas de magíster en administración. Estos últimos, en palabras de los autores, eran “muy poco aptos para formar docentes universitarios, y menos aún, para formar investigadores”.
- La enseñanza se basaba en *best-sellers* “generalmente difundidos con criterios comerciales antes que de calidad académica”<sup>5</sup>.

Estas opiniones ya habían sido expresadas por uno de los autores del reporte en un escrito en 1980, revisado y reimpresso en una colección de artículos una década después. En ese trabajo el autor afirma que los indicadores en la “crisis” de la educación en las escuelas de administración en Colombia se expresaban en:

“... [una] calidad académica lamentable, [un] crecimiento vertiginoso del número de programas académicos y de estudiantes de administración [...], la aversión a la teoría, la preponderancia de 'profesionales prácticos', la ausencia de actividades investigativas, el aferramiento a estereotipos como el del 'ejecutivo moderno' y la aceptación sin beneficio de inventario de la retórica que en varios sectores no universitarios existe acerca de la educación en administración”. Agregaba que los estudios de administración en Colombia eran “mediocres” y se caracterizaban por una “lamentable” y “muy baja calidad” académica. Criticaba la educación universitaria -especialmente en administración- vista como un negocio e instaba a las escuelas de administración a realizar investigación “crítica e independiente”<sup>6</sup>.

Ante un panorama tan desolador, el autor señaló con alivio que “hay unas contadas universidades a las cuales no se aplica en grado máximo esta generalización sobre las deficiencias académicas de la educación en administración”<sup>7</sup>.

Las reacciones en contra del reporte de la Misión de Ciencia y Tecnología no se hicieron esperar. Las respuestas de profesores de diferentes universidades fueron generalmente airadas mientras sugerían que el reporte podía tener un aire de arrogancia y autocomplacencia. Sin embargo, la mayoría de los críticos no se detuvieron a analizar con cabeza fría la situación en sus propias escuelas, aún menos a cotejar la producción académica de la facultad a la que pertenecían los autores del reporte, probablemente porque percibían dicha facultad como el modelo de escuela de administración en el país<sup>8</sup>.

Invito, pues, al lector de este artículo, no sólo a mirar comparativamente los problemas y las críticas a

<sup>5</sup> El reporte fue publicado inicialmente como: Manuel Rodríguez Becerra, Carlos Dávila Ladrón de Guevara y Luis Ernesto Romero Ortiz, “Estado actual y perspectivas de la educación y la investigación en el área de Administración”, en, Misión de Ciencia y Tecnología, *La conformación de comunidades científicas en Colombia*, Bogotá, 1990, vol. 3, tomo II, pp. 985-1052.

En este artículo se citarán las páginas correspondientes a la reedición del reporte; véase Manuel Rodríguez Becerra, Carlos Dávila Ladrón de Guevara, Luis Ernesto Romero Ortiz, *Gerencia privada, gerencia pública, educación en crisis*, Una empresa docente, Facultad de Administración, Universidad de los Andes, Bogotá, 1992, pp. 14-15, 17-18, 21-22, 34, 37, 52.

Los mismos autores habían experimentado algunos de los problemas sobre calidad que ellos mencionan. Por ejemplo,

Rodríguez Becerra y Romero ni siquiera tenían título de maestría, aún menos de doctorado.

<sup>6</sup> Carlos Dávila Ladrón de Guevara, *Ensayos sobre la educación en administración en Colombia; Monografías*, Facultad de Administración, Universidad de los Andes, Bogotá, no. 24, mayo de 1991, pp. 21, 39-40, 46, 53.

<sup>7</sup> Dávila, mayo de 1991, *Op. cit.*, p. 37.

Además de la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes donde enseña Dávila, para dicho autor también se “salvan” los programas de la Facultad de Estudios Interdisciplinarios (FEI) de la Pontificia Universidad Javeriana, entidad en la cual él también trabajó en el pasado. Véase: Dávila, mayo de 1991, *Op. cit.*, pp. 86-88.

<sup>8</sup> Algunas de estas reacciones aparecen en Rodríguez, Dávila y Romero, *Op. cit.*, pp. 105-134

las escuelas de administración norteamericanas en el pasado, sino también a ponderar los temas motivo de preocupación de las charlas ya mencionadas, especialmente las conexiones entre las ideologías empresariales y la investigación en las facultades de administración. Para profundizar en dichos temas, tomaré como referencia una buena parte de la producción académica en la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes, facultad que, después de todo, era la sede de los autores del reporte preparado para la Misión de Ciencia y Tecnología.

Espero que una vez leído este artículo, y discutida la producción académica de la facultad mencionada, el lector pueda además reflexionar sobre una de las afirmaciones hechas por los autores del reporte y donde se establece muy tajantemente:

“Si alguien intentase publicar una selección de los trabajos de investigación de calidad producidos en las facultades de administración en los últimos veinte años, seguramente tendría que trabajar muy ardua e imaginativamente para conformar unos pocos volúmenes”<sup>9</sup>.

## Empresarios y universidades, en los Estados Unidos

En los Estados Unidos, en contraste con la firma pequeña del empresario innovador del siglo XIX la corporación de comienzos del siglo XX estaba burocratizada, lo que dificultaba cualquier tipo de innovación. Los directivos se habían convertido en administradores de tiempo completo y necesitaban una división dentro de la corporación que estimulara el cambio, especialmente el tecnológico, y que estuviese al tanto de los nuevos desarrollos científicos y sus aplicaciones al proceso de producción. De ahí nació la necesidad del laboratorio industrial. Para finales de la década de los años 20, el laboratorio industrial moderno, con sus científicos portadores de títulos de Ph.D., se había convertido en parte de la corporación norteamericana. Como resultado de la Segunda Guerra Mundial, la

simbiosis entre comunidad científica, universidades, gobierno y corporaciones, aumentó<sup>10</sup>. Desde la Segunda Guerra Mundial se consolidó el matrimonio entre el mundo académico norteamericano y la investigación del Pentágono para la guerra. Por ejemplo, a través del Stanford Research Institute la industria militar realizó un buen número de investigaciones<sup>11</sup>.

Hasta hoy hay una fuerte relación entre universidades y corporaciones; éstas dan dinero para investigación y como consecuencia se formulan y ejecutan proyectos de acuerdo a sus necesidades. En especial, el mundo empresarial está directamente ligado a algunas escuelas y departamentos como agronomía, administración e ingeniería<sup>12</sup>.

Ya a comienzos de este siglo el economista Thorstein Veblen escribió sobre los peligros de ver reflejados los valores de los empresarios norteamericanos sobre las universidades de los Estados Unidos. Veblen, quien vivió en una época en que las grandes empresas consolidaban su poder, también advirtió sobre el carácter autocrático y jerárquico interno de los *trusts*. Esto podía ir en sentido contrario a la libertad académica en las universidades, requisito indispensable para la docencia y la investigación. Anotaba Veblen: Esos detalles de la inteligencia humana y de la iniciativa que van a constituirse en la búsqueda del conocimiento [...] no se prestan para un informe cuantitativo, y no se pueden hacer aparecer en una hoja de balances. Tampoco la iniciativa y la propensión intelectuales, que se constituyen como la fuerza y el motivo indispensables en la búsqueda del conocimiento, pueden ser reducidos a cualquier término conocido de subordinación, obediencia y dirección autoritaria [...] Una libertad exenta de trabas es el primer y permanente requisito del trabajo erudito y científico<sup>13</sup>.

Agregaba Veblen que si se sometía al mundo académico a la “aprobación de los empresarios”, y a “aceptar y confirmar las convicciones en boga”, se tendría como consecuencia que “cualquier investigación que no conduzca a corroborar las opiniones de moda... es condenada como falsa y terca”<sup>14</sup>.

<sup>9</sup> Rodríguez, Dávila, Romero, *Op. cit.*, p. 78.

<sup>10</sup> Louis Galambos y Joseph Pratt, *The Rise of the Corporate Commonwealth*, Basic Books, Nueva York, 1988, pp. 80-81, 84, 171.

<sup>11</sup> Sidney Lens, *The Military-Industrial Complex*, Pilgrim Press, the Nathional Catholic Reporter, Filadelfia, capítulo 7. Ann C. Bauer & Harry M. Cleaver, “Minority Reports”, *Campus Report Supplement*, Stanford University Relations Office, no. 5, abril 14 de 1969; en, Charles Perrow, compilador, *The Radical Attack on Business. A Critical Analysis*, Harcourt Brace Jovanovich, Nueva York, 1972, pp. 136-149.

Para el periodo contemporáneo, véase: Jonathan Feldman, *Universities in the Business of Repression. The Academic-Military-Industrial Complex in Central America*, South End Press, Boston, 1989.

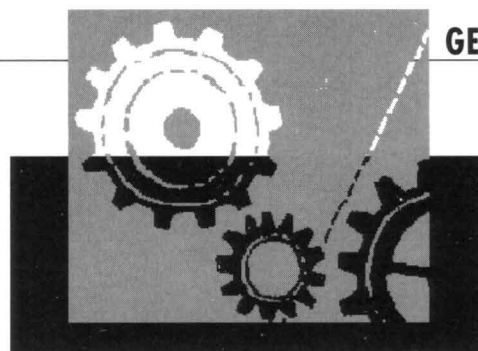
<sup>12</sup> Elizabeth L. Useem, “The Limits of Power and Commitment: Corporate Elites and Education in the 1980’s”; en William G.

Domhoff y Thomas R. Dye, compiladores, *Power Elites and Organizations*, Sage Publications, Newbury Park, California, 1987, pp. 162, 166.

<sup>13</sup> Thorstein Veblen, *The Higher Learning in America. A Memorandum on the Conduct of Universities by Businessmen*, Sagamore Press, Nueva York, 1957, pp. 62-63 (Publicado por primera vez en 1918).

Un buen número de rectores universitarios hicieron parte de la National Civic Federation, fundada en 1900. Los empresarios tenían una importancia central en la Federación. Esta partía de supuestos tales como la defensa del sistema de libre empresa y la negación de conflictos de clase. Esta era una manera de legitimar a las corporaciones ante el resto de la sociedad. Véase James Weinstein, *The Corporate Ideal in the Liberal State*, Beacon Press, Boston, 1968, pp. 3, 7.

<sup>14</sup> Veblen, *Op. cit.*, p. 132.



Por último, la racionalidad de los negocios entraría a reñir con el mundo universitario. La insistencia de los empresarios en lo supuestamente “práctico”, no era más, según Veblen, que aquello “útil para la ganancia privada, no necesariamente algo en servicio del bien común”<sup>15</sup>.

Varias décadas más tarde, el sociólogo C. Wright Mills observó cómo un buen número de profesores se convierten en un “apéndice de la élite administrativa”. Y agregaba, “algunos profesores se especializan en vender el conocimiento que otros han creado, y aun otros adaptan su trabajo intelectual para satisfacer directamente al mercado”. Lo que Mills escribía hace unos 40 años cobra actualidad en el medio colombiano tanto en facultades de administración como en otros campos donde la investigación es remplazada por la consultoría contratada:

Entre los profesores de ciencias sociales y de administración... el nuevo modelo empresarial de éxito está bien consolidado. Uno escucha en esos centros que el profesor hace de todo, menos enseñar. Es consultor de las grandes compañías, de las lonjas de propiedad raíz, de los comités de negociación entre empleados y patrones; ha construido su propio taller de investigación desde el cual vende servicios y el prestigio de la imparcialidad tradicional de su universidad. Se convierte en un personaje con *staff*-y con *overhead*. Su alto *overhead* combinado con el sistema de honorarios para ciertos tipos de trabajos ocasionan su frenesí empresarial [...] algunas carreras académicas se vuelven dependientes de los rasgos del negociante buscavida...<sup>16</sup>

Loren Baritz sostuvo que “los gerentes, como gerentes, están en las empresas para ganar dinero. Sólo en la medida en que los científicos sociales industriales puedan ayudarles en el logro de esta meta serán empleados por los gerentes”. Así, el académico “práctico” se limitaría a resolver “los problemas específicos de su empresa, incluyendo aquellos que amenazan el control gerencial”. Esta clase de “científico social” aceptaría “las normas de la élite dominante” y haría “lo que le dijese que hiciera”<sup>17</sup>.

Según Ralph Miliband, otro reconocido académico, las escuelas de administración, donde sus profesores

tienen estrechas relaciones con el sector privado, no van a producir resultados que no reflejen los valores y los gustos de los empresarios y “patrocinadores”. Además, estos profesores no entrenan a sus estudiantes simplemente en “técnicas administrativas” sino también en la ideología, los valores y los propósitos de la empresa<sup>18</sup>.

Lo que en una época se decía de las universidades norteamericanas podría decirse hoy en día de muchas instituciones de educación superior en Colombia:

La dirección que el sistema de educación formal tomó... fue dictada por el poder de los intereses empresariales y por la ideología triunfante del “gerente eficiente” [...] “Métodos gerenciales” en los establecimientos educativos quería decir que sus directores serían reclutados de las filas de los políticos y especialmente de los empresarios, antes que de los educadores profesionales, y se orientarían a cortar costos y a controlar más bien que a [mejorar] la calidad de la educación. Los métodos gerenciales también significaban que el profesor sería reducido a la condición de un simple operario<sup>19</sup>.

### Las críticas a la calidad académica de las Escuelas de Administración en los Estados Unidos

... uno de los más condenables ejemplos de materialismo... es la Escuela de Administración de Negocios, en Harvard... cuando paso por sus alrededores miro en otra dirección. Si no estoy equivocado, [la Escuela] habla de los negocios como “la más nueva de las artes, y la más antigua de las profesiones”. Si esto es así, ambas afirmaciones son erróneas. Con seguridad hay otra profesión que es la más antigua.

**George William Apley (1866-1933)**<sup>20</sup>

consejos superiores de las universidades norteamericanas. Un estudio de 1936 anotaba que en las universidades privadas de los Estados Unidos, el porcentaje de banqueros en los consejos superiores subió entre 1860 y 1930 del 4.6% al 20.3%. Otro estudio de 1947 demostró el alto porcentaje de empresarios en los consejos superiores, especialmente en las universidades privadas. Véase Robert M. MacIver, *Academic Freedom in Our Time. A Study Prepared for the American Academic Freedom Project at Columbia University*, Gordian Press, Nueva York, 1967, pp. 77- 78.

<sup>20</sup> Apley era de la élite de Boston, empresario y educado en Harvard. Citado por John P. Marquand, *The Late George Apley. A Novel in the Form of a Memoir*, C. Little, Brown and Company, Boston, 1947, p. 330.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 141.

<sup>16</sup> C. Wright Mills, *White Collar. The American Middle Class*, Oxford University Press, Nueva York, 1956, pp. 133-134.

<sup>17</sup> Loren Baritz, *The Servants of Power. A History of the Use of Social Science in American Industry*, Wesleyan University Press, Middletown, Connecticut, 1960, pp. 194-198.

<sup>18</sup> Ralph Miliband, *The State in Capitalist Society*, Basic Books, Nueva York, 1969, pp. 251, 253.

<sup>19</sup> Samuel Bowles y Herbert Gintis, *Schooling in Capitalist America. Educational Reform and the Contradictions of Economic Life*, Basic Books, Nueva York, 1977, p. 44.

El poder de los empresarios sobre el mundo académico norteamericano podía notarse a través de la composición de los

La primera y más importante influencia destructiva en [la Universidad de] Pensilvania de la atmósfera importante para el sustento de las ciencias humanas es la Wharton School of Finance and Commerce [...] La Wharton... le ha dado a la vida extracurricular y social de los estudiantes de pregrado una atmósfera que usualmente no es intelectual [...] Un cuerpo estudiantil donde la mitad de sus miembros tienen intereses claros de naturaleza materialista y no académica está atado a crear un clima que refleja poco menos que entusiasmo por las ciencias naturales y las ciencias sociales.

*The Daily Pennsylvanian*,  
14 de enero de 1955<sup>21</sup>.

Durante décadas los profesores de las escuelas de negocios eran mirados por encima del hombro por los académicos de otras facultades. Incluso en épocas más recientes, para muchos académicos norteamericanos sólo mencionales *escuela de negocios* era usar una mala palabra. Para un analista, mientras los profesores de administración percibían al resto de los académicos como personas carentes de sentido práctico y encerrados en su torre de marfil, estos últimos suponían que los profesores de negocios sólo se interesaban “en los dólares y en el Club Rotario”<sup>22</sup>.

La pregunta sería, ¿por qué estos prejuicios? En parte podría ser ignorancia. Pero, de todas maneras, puede ser interesante examinar si tal vez hay algún grano de verdad en estas frases.

Con la explosión de las matrículas universitarias en la posguerra, en un año típico de la década de 1950 de dos millones de estudiantes universitarios en programas de pregrado y posgrado en los Estados Unidos, 250.000 estaban en escuelas de negocios y comercio. De ahí que uno de cada siete títulos otorgados por las universidades norteamericanas a finales de esa década era en *business*. La masificación de las escuelas de administración corría paralela con la baja calidad

académica de sus estudiantes, “superados” -por malos- únicamente por los estudiantes de educación física y de economía del hogar<sup>23</sup>.

En una afirmación, que hoy en día nos resulta tan familiar en Colombia, un observador recordaba que también se “lavaban” diplomas: “Las universidades que no califican para una acreditación de sus programas de pregrado, ofrecen y publicitan títulos de posgrado”<sup>24</sup>.

Pero incluso en los Estados Unidos, los mismos empresarios y directivos de las escuelas de administración reconocían que estas instituciones recibían estudiantes de baja calidad. Un empresario concluyó que una “característica de la vida moderna de los negocios [es] el sentido de complacencia y de satisfacción con la mediocridad”<sup>25</sup>.

Herbert Simon, quien ayudó a construir la Facultad de Administración en Carnegie University, advirtió sobre los peligros del “vocacionalismo” en las escuelas de negocios, y enfatizó sobre la necesidad de dar un entrenamiento en diferentes disciplinas básicas en las escuelas de administración. Además, Simon insistió en que los profesores de administración debían ser personas que hubieran seguido una carrera académica y no simples gerentes<sup>26</sup>.

De las críticas a las escuelas de administración surgieron las sugerencias de educadores, funcionarios del gobierno y hasta empresarios, no sólo de reforzar académicamente al profesorado, sino también de desarrollar habilidades analíticas en los estudiantes a través de las humanidades, las ciencias sociales y las ciencias naturales<sup>27</sup>.

A pesar de las reformas de tipo académico, buena parte de los estudios de *management* seguían reflejando los intereses de los empresarios, no sólo en aumentar la productividad, sino también en mantener sistemas de control sobre sus subordinados. La próxi-

<sup>21</sup> Citado por William H. Whyte, *The Organization Man*, Simon and Schuster, Nueva York, 1956, p. 85.

<sup>22</sup> Duncan Norton-Taylor, “Business Schools: Pass or Flunk?”, *Fortune*, junio de 1954, p. 238. Herbert Simon, *Administrative Behavior. A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*, The Free Press, Nueva York, 1976, p. 346. G. L. Bach, “Business School Faculties: Potential New Sources”, en American Association of Collegiate Schools of Business, compilador, *Faculty Requirements and Standards in Collegiate Schools of Business*, American Association of Collegiate Schools of Business, 1956, pp. 116-117.

<sup>23</sup> Norton-Taylor, junio de 1954, *Op. cit.*, p. 112. Robert A. Gordon y James E. Howell, *Higher Education for Business*, Columbia University Press, Nueva York, 1959, pp. v, 324-325. Frank C. Pierson, *The Education of American Businessmen*, Mac Graw Hill, Nueva York, 1959, p. 55.

Los empresarios no se quedaban atrás. Además de leer novelas de policías y ladrones, los libros de su lista de lecturas incluían títulos como: *How I Made the Sale that Did the Most for Me* y *How to Talk Well*, véase Duncan Norton-Taylor, “Why

Don't Businessmen Read Books?” *Fortune*, mayo de 1954, pp. 116, 150, 152.

En España, un estudio de los años 60 era bastante crítico de las facultades de administración: “... la calidad del profesorado de las escuelas de Dirección de Empresas está en agudo contraste con las excelentes edificaciones de las mismas”; véase W.C. Frederick y C.J. Haberstroth, *La enseñanza de dirección de empresas en España. Management Education in Spain*, edición bilingüe, Moneda y Crédito, Madrid, 1969, p. 214.

<sup>24</sup> Norton-Taylor, junio de 1954, *Op. cit.*, p. 113.

<sup>25</sup> Dause L. Bibby, *Whose Business Is Business Education?*, University of Texas, Austin, 1962, p. 12.

<sup>26</sup> Simon, 1991, *Op. cit.*, p. 139. Simon, 1976, *Op. cit.*, pp. 343-344.

<sup>27</sup> Bibby, *Op. cit.*, p. 12. Howard G. Bowen, “Liberal Education for Business”, en Roy W. Holsten, compilador, *A Symposium. Views on Business Education*, The American Association of Collegiate Schools of Business y The School of Business Administration, University of North Carolina, Chapel Hill, 1960, p. 41. Gordon & Howell, *Op. cit.*, pp. 142, 324-325. Whyte, *Op. cit.*, p. 88.



ma sección de este artículo trata este tema. Después analizaremos cómo este tipo de ideología ha tenido repercusiones en la producción de estudios en temas administrativos en Colombia, en particular en aquellos trabajos realizados por los profesores de la Facultad a la que pertenecían los autores del reporte comentado en la introducción de este artículo.

## Del taylorismo al rediseño del trabajo

Con el taylorismo, el conocimiento de los trabajadores del proceso de producción -herencia de la era del maestro artesano- sería apropiado por los administradores de las fábricas. Estos últimos controlarían el proceso de trabajo, harían la planificación, establecerían la intensidad del trabajo, y gradualmente destruirían la habilidad del trabajador para diseñar y ejecutar. Cualquier clase de solidaridad entre los trabajadores sería eliminada al destruir los grupos primarios en los que se asociaban para trabajar. Los trabajadores más militantes serían multados e incluso despedidos del empleo por cualquier falta<sup>28</sup>.

La aplicación del taylorismo, además de ser un sistema de control, bajó los costos de producción permitiendo a los empresarios norteamericanos tener una porción más grande del mercado mundial. El precio pagado por los trabajadores en los Estados Unidos en términos de "las condiciones de trabajo... escandalizó frecuentemente a observadores venidos del movimiento laboral europeo". Así, Frederick W. Taylor pudo proclamar que los Estados Unidos "podían competir en términos más que ventajosos" con sus rivales<sup>29</sup>.

A pesar de los aumentos en la productividad en las primeras décadas del siglo XX, los trabajadores se identificaban cada vez menos con la empresa. Además, los obreros perdieron cualquier iniciativa como innovadores y se fortificó la tradición de ver al capital y al trabajo como rivales. Una ola de huelgas fue la respuesta de muchos sindicatos a la aplicación del taylorismo. Los Industrial Workers of the World (conocidos como los

*Wobblies*) lideraron los movimientos, con el sabotaje como una de sus tácticas más importantes<sup>30</sup>.

Incluso con el *boom* económico que siguió a la Segunda Guerra Mundial, el descontento con el trabajo en las plantas continuó, llegando éste a su pico en la década de los años 60. No sólo la literatura académica de izquierda y la prensa laboral reflejaban este fenómeno. También el gobierno norteamericano era consciente de este tipo de problemas. De ahí que el Departamento de Salud, Educación y Bienestar (*Department of Health, Education and Welfare*) publicó un reporte oficial en 1973 titulado *Work in America*. A pesar de reconocer la insatisfacción de los trabajadores con el proceso de trabajo en los Estados Unidos, la filosofía del reporte se concentró definitivamente en formular recomendaciones para bajar los costos, aumentar la productividad y las ganancias<sup>31</sup>.

El reporte norteamericano recomendó la implementación de programas de "rediseño del trabajo" que crearían equipos de trabajadores para resolver sus problemas cotidianos de motivación y toma de pequeñas decisiones rutinarias, pero que al mismo tiempo aumentaría la productividad y reduciría los costos. El rediseño del trabajo dejaba muy en claro quien seguía mandando en las empresas, ya que las decisiones de coordinación seguirían en manos de la directiva<sup>32</sup>.

En los años 70, Andrew Zimbalist describió las estrategias de "humanización del trabajo" y de "rediseño" (dentro de las cuales se encuentra el reporte del gobierno norteamericano) como "modificaciones cosméticas", ya que "la iniciativa y dirección de los programas permanecen con el capitalista". Además promovían "la identificación de los operarios con el capital, fortaleciendo el control" del empresario. Sin embargo, variaciones de este tipo de estrategias empresariales se han divulgado e implementado por los empresarios en Colombia apoyados por sus consultores de cabecera. Una de estas estrategias es la de los círculos de calidad que utiliza rótulos como los de "gerencia democrática" y "participación"<sup>33</sup>.

<sup>28</sup> Mike Davis, "The Stop Watch and the Wooden Shoe: Scientific Management and the Industrial Workers of the World", en *Radical America*, enero-febrero de 1975, pp. 71-72. Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, Nueva York, 1974, pp. 68, 113-114, 118-119.

Para conocer un punto de vista alternativo, véase Michael Piore y Charles F. Sabel, *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, Basic Books, Nueva York, 1984. Para conocer un análisis de los trabajos de Braverman, Piore y Sabel, véase Stephen Wood, compilador, *The Transformation of Work*, Unwin Hyman, Londres, 1989.

<sup>29</sup> Davis, *Op. cit.*, p. 72. Frederick W. Taylor, *The Principles of Scientific Management*, 1911, p. 75.

<sup>30</sup> Galambos y Pratt, *Op. cit.*, pp. 78-79. Davis, *Op. cit.*, p. 74.

<sup>31</sup> Dan Georgakas y Marvin Surkin, "Niggermation in Auto Company Policy and the Rise of Black Caucasians", en *Radical America*, enero-febrero de 1975, pp. 34-35, 37.

Martin Glaberman, "Black Cats, White Cats, Wildcats: Auto Workers in Detroit", en *Radical America*, enero-febrero de 1975, p. 28. Bill Watson, "Counter-Planning on the Shop Floor", en *Radical America*, mayo-junio de 1971, pp. 79-80. Special Task Force to the Secretary of Health, Education, and Welfare, *Work in America*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, 1973, pp. 11, 22, 27.

<sup>32</sup> *Work in America*, *Op. cit.*, pp. 91, 104. El reporte toma como ejemplo la empresa General Foods. Allí se crearon "grupos autónomos" de trabajo. Así, no sólo se aumentó la productividad sino que también se pudo prescindir de una tercera parte de los trabajadores; véase *Work in America*, *Op. cit.*, pp. 96-99.

<sup>33</sup> Andrew Zimbalist, "The Limits of Work Humanization", en *Review of Radical Political Economics*, 1975. Para un excelente estudio sobre el discurso gerencial, véase Stephen Barley y Gideon Kunda, "Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse", *Administrative Science Quarterly*, vol. 37, 1992, pp. 363-369.



## La "Gerencia Democrática" y otras modas

...el mundo está atestado hoy más que nunca con profesionales, expertos, consultores, en otras palabras, con intelectuales cuyo principal rol es proporcionar su trabajo a [quienes detentan] el poder...

**Edward Said**  
*Representations of the Intellectual* <sup>34</sup>

Los puntos de vista del científico social sobre los trabajadores y el sindicalismo nos agregan mayor profundidad a nuestro entendimiento de su compromiso arrollador con los gerentes.

**Loren Baritz**  
*The Servants of Power* <sup>35</sup>

Los críticos pueden señalar los intereses económicos subyacentes, la interacción continua y la familiaridad con la gerencia como explicaciones del tono generalmente a favor de los patronos en la literatura académica sobre las organizaciones.

**Gideon Kunda**  
*Engineering Culture. Control and Commitment in a High-Tech Corporation* <sup>36</sup>

Los círculos de calidad, así como otras ideologías empresariales, donde se predica un supuesto método de democratización en las empresas, se han enraizado en Colombia gracias al apoyo de muchos empresarios y a la literatura de los consultores. Entre este tipo de trabajos se encuentra el libro *Gerencia japonesa y círculos de participación, experiencias en América Latina*, de Enrique Ogliastri, consultor y profesor en la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes<sup>37</sup>.

Ogliastri empieza describiendo un escenario ideal: "La empresa japonesa es un mundo fascinante y complejo, donde las contradicciones más radicales parecen resolverse sin conflictos. [Es un mundo] de autoridad pero también de participación..." La clave se encontraría en la aplicación de los círculos de calidad, donde "la autoridad viene de abajo hacia arriba, y [hay] una cohesiva organización de los grupos de trabajo". El papel de la alta gerencia de la empresa no podría ser más encomiable, ya que ésta, según el autor, "tiene como responsabilidad y labor central ser guía espiritual, entender la empresa dentro de un contexto de valores sociales y proporcionar un sentido de dirección en cuanto a ética, moral e ideología" <sup>38</sup>.

En un esquema como éste, el autor sostiene en repetidas ocasiones que los trabajadores ejercerían el "autocontrol", tendrían "más autonomía" ya que éste sería un sistema de "gerencia participativa y democrática". Los trabajadores no serían obreros o empleados, sino que el autor los describe con el eufemismo de "colaboradores" <sup>39</sup>.

Escribiendo sobre una empresa mexicana, Ogliastri recuerda cómo los trabajadores serían, según el, demasiado ingenuos y desconfiados para poder entender sus propios intereses: "Desde el comienzo del programa, los directivos del sindicato fueron informados acerca de sus objetivos concretos, y de los beneficios que tanto los trabajadores como la empresa obtendrían; asimismo fueron invitados a participar en ellos. Pero la oposición fue cerrada desde el principio" <sup>40</sup>.

<sup>34</sup> Said, *Op. cit.*, p. xv.

<sup>35</sup> Baritz, *Op. cit.*, p. 202.

<sup>36</sup> Gideon Kunda, *Engineering Culture. Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Temple University Press, Filadelfia, 1992, p. 255.

<sup>37</sup> Enrique Ogliastri, *Gerencia japonesa y círculos de participación, experiencias en América Latina*, Grupo Editorial Norma, Bogotá, 1988.

Para conocer una crítica a las modas en administración en el mundo de habla inglesa, véase Mike C. Jackson, "Más allá de las modas administrativas. El pensamiento sistémico para los administradores", en *INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales*, No. 4, julio-diciembre de 1994, pp. 6-21.

<sup>38</sup> Ogliastri, 1988, *Op. cit.*, pp. 1-3, 5.

Conviene aquí recordar las palabras de un observador: "La cultura es una impostura inventada por los consultores en administración, alrededor de los años 80, para incitar a las

sociedades ingenuas y bien intencionadas a buscar la excelencia. La cultura desempeña en las empresas el mismo papel que la religión en la sociedad. Establece normas de conducta y un código de moral, pero sobre todo, profiere 'órdenes difusa' a menudo ataviadas como esloganes publicitarios..." Véase Jean-Paul Sallenave, *La Teoría L. Manual de antigerencia*, Tercer Mundo Editores, Bogotá, 1995, p. 37.

<sup>39</sup> Ogliastri, 1988, *Op. cit.*, pp. 9, 27-29, 53, 104, 171, 180-181, 188, 193.

En una obra clásica, Reinhard Bendix había discutido este tipo de ideologías administrativas que justifican la subordinación de los trabajadores y las relaciones de autoridad y que además buscan identificar los intereses de los trabajadores con los de la empresa; véase Reinhard Bendix, *Work and Authority in Industry. Ideologies of Management in the Course of Industrialization*, Harper Torchbooks, Nueva York, 1963, pp. ix-xii (Esta obra fue publicada inicialmente en 1956).

<sup>40</sup> Ogliastri, 1988, *Op. cit.*, p. 161.

Así pues, habría sindicatos que verían los círculos de calidad como una "estratagema de la gerencia". Para calmar las prevenciones sindicales, Ogliastri argumenta que teóricos marxistas como Antonio Gramsci, Ernest Mandel y Richard Edwards, estarían de acuerdo con los círculos de calidad. Sin embargo, una cosa es que Gramsci, Mandel y Edwards estuviesen de acuerdo en la cogestión de las fábricas como un paso, según ellos, hacia la toma del poder por parte de los trabajadores, y otra cosa es malinterpretar sus escritos y pretender que éstos estarían a favor de los círculos tal como se entienden hoy en día en la ideología empresarial. Independientemente de que el lector esté de acuerdo o no con las ideas de Gramsci, Mandel y Edwards, éstas son utilizadas en una forma acomodada en el libro en mención. De ahí que sea interesante cotejar las opiniones de Gramsci, Mandel y Edwards con lo afirmado por Ogliastri<sup>41</sup>.

Ogliastri malinterpreta los escritos y las acciones políticas de Antonio Gramsci (quien murió en la cárcel bajo el régimen de Benito Mussolini). Los Consejos de Fábrica de los trabajadores en Turín (1919-1920) eran vistos por Gramsci como una forma de organizar a los trabajadores "para que se educasen a sí mismos, acumulasen experiencia, y adquirieran una conciencia responsable de los deberes propios de las clases que tienen el poder del Estado".

Según Gramsci, el capitalista como dueño y como administrador ya no era necesario, y los trabajadores podían manejar las fábricas y colectivizarlas. Decía Gramsci en un lenguaje categórico: "El capitán de industria se ha convertido en un caballero de industria, escondido en los bancos, clubes, bolsas y corredores de los ministerios y del Parlamento. El dueño del capital se ha convertido en una rama muerta en el campo de la producción... No es indispensable, ya que sus funciones históricas se han atrofiado".

Gramsci percibía los Consejos de Fábricas como una réplica de los sóviets instaurados por Lenin en la Unión Soviética. Tal como afirmaba Gramsci: "La formación de un sistema de Consejos [de Fábrica] representa la primera declaración concreta de la revolución comunista en Italia"<sup>42</sup>.

No sólo el tono sino también el contenido de lo que escribe Mandel no tiene nada que ver con las afirmaciones de Ogliastri. Sostiene Mandel: "Es por lo tanto urgente definir el significado y las implicaciones del control por parte de los trabajadores, mostrar su valor en la lucha por el socialismo, y distinguirlo de sus variantes reformistas: la codeterminación y la 'participación'. El control por parte de los trabajadores es una demanda de transición, una reforma estructural anticapitalista por excelencia. Esta demanda surge de las necesidades inmediatas de las masas y les lleva a lanzar luchas que retan la existencia misma del sistema capitalista..."<sup>43</sup>

Sin embargo, hacia el final del libro Ogliastri reafirma que "... esto de los círculos es de lo mejor que se han inventado en el mundo, porque verdaderamente beneficia a los trabajadores. Ponerse contra el programa de círculos es oponerse a algo progresista..." Ante esta afirmación, podríamos citar las ideas de Mandel, después de todo uno de los pensadores progresistas más importantes en la segunda mitad del siglo XX. Mandel concluye tajantemente que las ideologías que buscan establecer un consenso en las fábricas son para "endulzar la píldora, [representan] una doctrina hipócrita [...] Los sindicatos y los trabajadores deben rechazar a hacer la mínima concesión al 'espíritu de equipo' que los patronos proclaman"<sup>44</sup>.

Ogliastri también cita a Richard Edwards, un economista norteamericano de izquierda, para justificar los círculos de calidad. De nuevo, el autor cita de una manera parcial ya que para Edwards los empresarios ofrecen "una autogestión limitada dentro del [contexto] de la empresa autoritaria"; y estos experimentos son liquidados "no por razones de eficiencia" sino cuando "la democracia se les sale de las manos" a los patronos"<sup>45</sup>.

La construcción del discurso mitológico sobre Jaipón como arquetipo y panacea para resolver mágicamente los conflictos en Colombia y el resto del continente tiene su corolario en el reciente libro del mismo Ogliastri titulado *El sistema japonés de negociación. Las experiencias de América Latina*. Este trabajo podría además ser parte de los manuales de

<sup>41</sup> Ogliastri, 1988, *Op. cit.*, pp. 34-35, 54.

<sup>42</sup> Citado por John M. Cammet, *Antonio Gramsci and the Origins of Italian Communism*, Stanford University Press, Stanford, 1967, pp. 78-79, 83, 92, 94. Véase también Antonio Gramsci, *Selections from the Prison Notebooks*, International Publishers, Nueva York, 1971. Es interesante recordar el papel de los "intelectuales orgánicos" tal como los definió el mismo Gramsci. Estos son utilizados por los empresarios para "organizar [sus] intereses, conseguir más poder, obtener más control"; citado por Said, *Op. cit.* p. 4.

<sup>43</sup> Ernest Mandel, "The Debate on Workers' Control", en Gerry Hunnius, G. David Garson y John Case, compiladores, *Workers' Control. A Reader on Labor and Social Change*, Random House, Nueva York, 1973, p. 345.

<sup>44</sup> Ogliastri, 1988, *Op. cit.*, p. 169. Mandel, *Op. cit.*, pp. 352-354.

<sup>45</sup> Ogliastri, 1988, *Op. cit.*, p. 35; Richard Edwards, *Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, Basic Books, Nueva York, 1979, pp. 155-156.

Para otro libro generalmente apologético sobre los círculos de calidad en Colombia, véase Camilo Gaitán García, Carlos Dávila Ladrón de Guevara y Luis Armando Zarruk, *Productividad y participación: la experiencia de los círculos de participación en empresas colombianas*, Cámara de Comercio, Bucaramanga, 1985. Dávila ha sido consultor gerencial en el área de recursos humanos; Gaitán era funcionario de la Fundación Grupo Social y Zarruk en ese entonces era gerente financiero de Hilanderías del Fonce. El libro surgió del Primer Foro Nacional de Círculos de Participación organizado por el sector privado en Bucaramanga en 1983.



"self-improvement", apropiado para cierto tipo de público ávido de literatura providencial y de consejos. El libro parte de la ideología del "milagro" japonés: eso es, todo iría muy bien si fuésemos o nos comportásemos como japoneses, pero ya que no lo somos, por lo menos hagamos negocios con ellos. Los casos que presenta son simples anécdotas, aunque en la introducción el autor anuncia que se hará un "análisis profundo".

El escrito está lleno de lugares comunes y de estereotipos. Pregunta a los empresarios japoneses sobre qué cosas similares y diferentes hay entre la cultura japonesa y la "latina". Aunque el autor pretende que el libro es académico, abundan las afirmaciones tales como aquella de que los mexicanos ponen la música a un volumen muy alto y los japoneses no, o que estos últimos son puntuales y los latinoamericanos son incumplidos<sup>46</sup>.

Dentro de la misma línea de Ogliastri se encuentran los escritos de Humberto Serna, otro consultor que también enseña en la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes.

Serna empieza utilizando la retórica de la armonía y la participación: "La dinámica misma de las organizaciones, la modernización de la sociedad y la evolución del pensamiento administrativo cuestionaron esta concepción verticalizada, introduciendo conceptos tales como el de autoevaluación de gestión, el autocontrol administrativo, la gerencia participativa [...] dentro de este nuevo esquema, la administración se define como una empresa cooperativa". Serna va más allá y trata de aplicar esta retórica a las universidades:

... en la universidad ... las formas y mecanismos de participación en la gestión son más antiguos y han tenido más aceptación que en la empresa comercial [...]. Con este marco de referencia se impone una nueva concepción de la administración en la que se establezca que administrar es una tarea y una res-

ponsabilidad que corresponde a todos los miembros de una organización, en nuestro caso la universidad, y no solo la obligación de quienes por una u otra circunstancia dirigen en un momento dado. De allí que en una universidad el consejo superior, el rector, los vicerrectores, el consejo directivo, el consejo académico, los decanos, los profesores, los alumnos, los empleados administrativos y el personal de servicio, es decir, todas y cada una de las personas que conforman la comunidad universitaria, asumen una función y una responsabilidad en la administración de la institución...<sup>47</sup>

Sin embargo, Serna nos introduce rápidamente en el lenguaje propio de los empresarios y del poder: "... el control se convierte cada vez más en una tarea fundamental de la gerencia participativa. Sin mecanismos de control oportunos y eficientes, la participación se convierte en caos, en permisividad. Diseñar un sistema adecuado de control apoyado por los sistemas de información es una tarea de la gerencia moderna"<sup>48</sup>.

Y Serna admite la necesidad de una estructura jerárquica: "Una estructura jerárquica con una clara definición de funciones es, sin duda, una herramienta muy importante para lograr una adecuada coordinación"<sup>49</sup>.

El nivel académico del escrito de Serna refleja los *best-sellers* y manuales de turno. De ahí que Serna cita el escrito de T.J. Peters y R.H. Waterman, *En busca de la excelencia*, quienes "identificaron las siete creencias administrativas básicas que reflejan las creencias de los ejecutivos en las compañías exitosas". Estas "creencias administrativas", propias del sector privado le parecen muy apropiadas a Serna para ser aplicadas a las universidades<sup>50</sup>.

El lenguaje de Serna se vuelve entonces "ejecutivo". Así, las universidades deben tener "imagen corporativa", "posición competitiva", "portafolio de programas", etc<sup>51</sup>. Serna plantea entonces lo que llamaríamos

<sup>46</sup> Enrique Ogliastri, *El sistema japonés de negociación. La experiencia de América Latina*, McGraw-Hill, Ediciones Uniandes, Bogotá, 1992, *passim*. A propósito de su metodología, el autor nos cuenta sobre sus descubrimientos en la China, aunque reconoce que en ese país "no hice un estudio sistemático de grandes negociaciones, y apenas pude contar con la intuición y la experiencia de tratar con vendedores ambulantes y microempresarios..." Regresando al Japón, nos ilustra sobre las peripecias de su peculiar metodología de investigación: "... las principales dificultades que yo tuve ese día fueron comer el sushi con una mano, tomar la sopa con la otra, y apuntar en un cuaderno lo que me decían mientras me balanceaba sobre los tobillos donde estaba sentado"; Ogliastri, 1992, *Op. cit.*, pp. xvi, 70.

<sup>47</sup> Humberto Serna, "Elementos para un modelo de administración de la educación abierta y a distancia"; en Luis Enrique Orozco, Rodrigo Parra y Humberto Serna, *¿La universidad a la deriva?*, Tercer Mundo Editores, Ediciones Uniandes, Bogotá, 1988, p. 280.

<sup>48</sup> *Ibid.*, p. 287.

<sup>49</sup> *Ibid.*, p. 332.

<sup>50</sup> Estas creencias administrativas son relacionadas por Serna: "Creencia en ser el mejor. Creencia en la importancia del trabajo bien hecho y de calidad. Creencia en la importancia de las personas como individuos. Creencia en la calidad del servicio. Creencia en que los miembros de la organización deben ser innovadores... Creencia en la informalidad para manejar la calidad. Creencia en la importancia de las utilidades y el crecimiento económico". Serna, *Op. cit.*, pp. 292-293.

<sup>51</sup> Serna, *Op. cit.*, p. 300. No es de extrañar que Serna figure como profesor de un seminario basado en *best-sellers* de moda para el proyecto de doctorado propuesto por su facultad. La ideología empresarial (y sus consecuencias en términos académicos tal como se discutió para los Estados Unidos), lograría así encarnarse en dicho proyecto. Véase "Cursos del Doctorado en Administración", Facultad de Administración, Universidad de los Andes, sin fecha, fotocopia, p. 2.

el modelo universidad-negocio. No sólo enfatiza la "creencia en la importancia de las utilidades", sino que además agrega lo siguiente: "El presupuesto, herramienta por excelencia para medir en términos cuantitativos los resultados de una gestión y la evaluación presupuestal; métodos de control financiero como los estados de pérdidas y ganancias, que permiten controlar y evaluar los resultados económicos de una gestión; indicadores y métodos no financieros de control gerencial que alimentan igualmente el proceso decisorio, como índice de ausentismo, desertión y retención; satisfacción en el trabajo; clima organizacional; índices de estabilidad y rotación de personal, etc." <sup>52</sup>

Termina Serna con una pregunta para sus lectores: "¿Es un sueño el gerente universitario -administrador-líder y estratega? Su respuesta objetiva y crítica será muy importante para reconstruir esa universidad con ganas de futuro eficiente y eficaz que todos anhelamos". El autor también recomienda la "planeación estratégica" en las universidades para que éstas identifiquen sus "fortalezas" y sus "debilidades", las "oportunidades" y las "amenazas". El escrito trae "algunos consejos prácticos" y ofrece clisés para animar al acucioso aspirante a gerente universitario: "El estratega es prudente en la operación pero imaginativo en la acción" <sup>53</sup>. Sin comentarios.

La planeación, en manos de los gerentes, contribuye al proceso de control en las empresas. Así, los consejos de manual son también ofrecidos por Ogliastri en su *Manual de planeación estratégica*. Entre los casos del manual se encuentra uno sobre un seminario católico (escrito por Ogliastri, Mauricio Ferro y Jairo García), donde se intentó que los aprendices aceptaran las jerarquías propias de la Iglesia, internalizando la autoridad ellos mismos, algo "desde adentro y no impuesto desde arriba". Los autores formulan preguntas al final del caso sobre los puntos débiles y los

puntos fuertes de la Iglesia Católica, y se preguntan sobre las "oportunidades" y "amenazas" que le trae a la Iglesia el siglo XXI. El lector interesado en la vida monástica y la teología (sobre esta última uno de los autores del caso tiene una larga experiencia) encontrará en el escrito los anexos titulados "Código de Derecho Canónico, Título XXI", "Decreto sobre la formación sacerdotal Optatum Totius Ecclesiae", y "Algunos principios y supuestos del método vivencial en grupos" <sup>54</sup>.

En la próxima sección discutiremos literatura crítica sobre los temas del Control Total de Calidad, los círculos de calidad y la participación. Sin embargo, podríamos concluir esta parte del escrito retomando la obra de Baritz. Tal como él escribe: "Ya que tantos científicos sociales han estado dispuestos a servir al poder antes que al intelecto, ellos tienen en sí mismos un estudio de caso de manipulación por consentimiento" <sup>55</sup>.

## La "Gerencia Democrática" y sus críticos

Graham Sewell y Barry Wilkinson, basados en sus investigaciones ofrecen una interesante crítica a la gerencia del Control Total de Calidad, de la cual hace parte, según ellos, los círculos de calidad. Toman de Michel Foucault el concepto del Panóptico, un modelo de prisión en forma cilíndrica concebido en el siglo XVIII. Según Foucault, el Panóptico, ya sea como prisión, reformatorio o fábrica, induce en el individuo "un estado consciente y permanente de visibilidad que garantiza el funcionamiento automático del poder [...] El Panóptico es una manera de disociar la pareja ver-ser visto: en el anillo periférico, se es totalmente visto, sin ver jamás; en la torre central, se ve todo, sin jamás ser visto" <sup>56</sup>. La clave del Panóptico es que el individuo, aunque consciente de ser vigilado, no puede saber exactamente en qué momento lo hacen, lo cual facilita el control. Así, la analogía del Panóptico es aplicada

<sup>52</sup> Serna, *Op. cit.*, pp. 293, 337.

Así, a finales de 1993, Raúl Sanabria, el decano de la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes, presidió una reunión de profesores donde el informe de fin de año se limitó básicamente a reportar los ingresos y egresos, y las ganancias producidas. El "éxito" de la gestión dependía del balance económico a 31 de diciembre.

<sup>53</sup> Serna, *Op. cit.*, pp. 295, 314, 329, 343.

Para una crítica al discurso de los gerentes, véase Jean-Pierre Le Goff, *Le mythe de l'entreprise. Critique de l'idéologie managériale*, L'Harmattan, París, 1992, *passim*.

<sup>54</sup> Enrique Ogliastri, *Manual de planeación estratégica*, Tercer Mundo Editores, Ediciones Uniandes, Bogotá, 1988, pp. 81-83, 183-191, 194-197.

Ahora se pone de moda la planeación estratégica en las universidades. Los profesores de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales y del departamento de Psicología de la Universidad de los Andes tuvieron que sobrellevar a los instructores llegados de la Facultad de Administración, que fueron a hacerles la "planeación estratégica". Entendemos que en la

Universidad Nacional, los profesores del Departamento de Psicología fueron sometidos a igual procedimiento recientemente. Seguramente si a Sigmund Freud y a sus discípulos los hubieran conminado a programar su producción científica de acuerdo a los postulados empresariales de la planeación estratégica, hoy no tendríamos ni la literatura ni las técnicas del psicoanálisis!

<sup>55</sup> Baritz, *Op. cit.*, p. 210.

Véase también Stephen R. Barley, Gordon W. Meyer y Debra C. Gash, "Cultures of Culture: Academics, Practitioners and the Pragmatics of Normative Control", *Administrative Science Quarterly*, vol. 33, 1988, pp. 24-66.

Para una comparación con intelectuales colombianos a sueldo en los años 40 con los consultores contemporáneos, véase Eduardo Sáenz Rovner, *La ofensiva empresarial. Industrias, políticos y violencia en los años 40 en Colombia*, Tercer Mundo Editores, Ediciones Uniandes, Bogotá, 1992, capítulos 3 y 4.

<sup>56</sup> Michel Foucault, *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*, Siglo XXI, Ciudad de México, 1993, pp. 204-205.

por Sewell y Wilkinson al Control Total de Calidad y al sistema Justo a Tiempo. En estos últimos hay una asimetría de poder entre el observador y el observado, entre el patrono y el obrero<sup>57</sup>.

El Control Total de Calidad, donde el control estratégico de la firma es centralizado, conlleva dos fuerzas disciplinarias y de control: en primer lugar, la vigilancia que realizan mutuamente los trabajadores, con un permanente escrutinio de control colectivo (el proceso horizontal de control). Segundo, a través de sistemas de informática más sofisticados, los gerentes pueden vigilar en detalle el rendimiento y conducta de los trabajadores (el proceso vertical de control). Como escriben Sewell y Wilkinson:

... el desarrollo y el continuo refinamiento de los sistemas electrónicos de vigilancia utilizando tecnología basada en la informática puede proveer los medios por los cuales la gerencia puede lograr los objetivos que se derivan de la delegación de responsabilidad a los círculos de trabajadores, mientras que conserva la autoridad y el control disciplinario a través de la posesión de la estructura de vigilancia y la información que recoge, guarda y divulga. Existe ahora la posibilidad de crear un Panóptico electrónico donde el ojo separado del cuerpo puede superar las limitaciones de la arquitectura y el espacio para cubrir con su mirada vigilante la esencia misma del proceso de trabajo<sup>58</sup>.

El taylorismo trajo problemas de desmotivación que dieron como resultado problemas que incidieron en bajas en la productividad y en una relación más hostil entre los empleadores y los trabajadores. Con el nuevo sistema de control, la información recogida es mucho más confiable, se elimina el grupo de burócratas y capataces de control (la estructura piramidal del taylorismo) y se tiene un sistema de control e información mucho más eficiente. Así, con el Control Total de Calidad y con los círculos de calidad el control estratégico se centraliza aún más. Y al contrario de describirlos como una tendencia a la llamada "gerencia democrática", éstos "representan una reafirmación de las prerrogativas de los gerentes"<sup>59</sup>.

Las reservas sobre las bondades del sistema del Control Total de Calidad y de los círculos de calidad van entonces mucho más allá de la supuesta ignorancia y

prevención rebelde de algunos trabajadores. Contrario a la afirmación hecha por Ogliastri de que "... la participación [en los círculos] es voluntaria", pertenecer a los círculos no necesariamente ha sido un proceso enteramente voluntario, incluso en el Japón. Aún más, para varios estudiosos del tema, los círculos de calidad llevan incorporados elementos de lavado de cerebro, disminución de las actividades sindicales, ideología conservadora inducida por los patronos, y presiones en contra de los disidentes que no confían mucho en el supuesto sistema de "consenso" recomendado por los consejeros de cabecera de los patronos<sup>60</sup>.

En un estudio de Guillermo Grenier (profesor en Florida International University) sobre el establecimiento de los círculos de calidad en la empresa Ethicon-Albuquerque, una subsidiaria de Johnson & Johnson en los Estados Unidos, se encontró una serie de hechos cuando la gerencia inició un proceso para establecer la llamada "participación democrática":

- Los círculos se establecieron como una de las estrategias para evitar la consolidación del sindicato, lográndose la expulsión de varios trabajadores.
- La gerencia utilizaba su poder para contratar y cancelar contratos y así homogeneizar una fuerza de trabajo dócil.
- Se estigmatizaba a los trabajadores con sentimientos a favor del sindicato como "descarriados", donde sus problemas eran supuestamente personales y no tenían nada que ver con la estructura de poder en la fábrica.
- La empresa, a través de un psicólogo industrial, realizaba encuestas donde en una forma velada se trataba de detectar qué obreros estaban dispuestos a unirse al sindicato.
- La empresa, a través de un consultor, rotulaba a los trabajadores como "ganadores" o "perdedores" dependiendo de sus antipatías o simpatías gremiales.
- La gerencia fragmentaba la solidaridad de los trabajadores como grupo al dividirlos en círculos de calidad.
- Los círculos eran utilizados como una cortina de humo para cubrir un proceso de manipulación, intimidaciones y cooptación.
- La libertad de expresión era supeditada a los cánones aceptados en los círculos<sup>61</sup>.

<sup>57</sup> Graham Sewell y Barry Wilkinson, "Someone to Watch Over Me: Surveillance, Discipline and the Just-In-Time Labour Process", en *Sociology*, vol. 26, No. 2, mayo de 1992, p. 274. El artículo de Sewell y Wilkinson aparece publicado en castellano en este número 5 de la revista *INNOVAR*.

<sup>58</sup> *Ibid.*, pp. 280, 283-284.

<sup>59</sup> *Ibid.*, pp. 275-277, 279, 289.

<sup>60</sup> Ogliastri, 1988, *Op. cit.*, pp. 27-28.

Eichi Itoh, "Labor Control Through Small Groups. Japanese Labor Today", en *Radical America*, vol. 18, No. 2-3, 1984, pp.

29, 30, 35. Martin Glaberman, "Afterword", en *Radical America*, vol. 18, No. 2-3, 1984, p. 37.

El "consenso" en Matsushita, una firma japonesa, se construía alrededor de los "Siete Valores Espirituales" predicados por la gerencia: (1) "Servicio nacional a través de la industria", (2) "Honradez", (3) "Armonía y cooperación", (4) "Esfuerzo y mejoramiento", (5) "Cortesía y humildad", (6) "Adaptación y asimilación", (7) "Gratitud"; véase Itoh, *Op. cit.*, p. 29.

<sup>61</sup> Guillermo J. Grenier, *Inhuman Relations. Quality Circles and Anti-Unionism in American Industry*, Temple University Press, Filadelfia, 1988, *passim*.

El autor concluye que los círculos de calidad “representan una amenaza sustancial en contra de los esfuerzos serios para democratizar el ambiente de trabajo... La participación [es] permitida sólo en aquellas áreas que no afectan el control de la gerencia”<sup>62</sup>.

El libro de Grenier está muy bien sustentado y es apasionante. Empezó como el trabajo de campo de una tesis doctoral en una universidad norteamericana. Cuenta Grenier cómo antes de iniciar su estudio él era un creyente en los círculos de calidad, y escribe: “Mis ideas sobre la revolución gerencial, como las de la mayoría de la gente, habían sido formadas por los medios de comunicación. Entré al proyecto convencido de que los círculos de calidad y sus derivados eran esencialmente técnicas en favor del trabajador [y] diseñadas por los gerentes convencidos de que un trabajador feliz es mejor y más productivo. En el caso de Ethicon-Albuquerque, en verdad [inicialmente] yo compartía con la opinión pública sentimientos de esperanza y gratitud con un empleador tan progresista y que se había establecido en la región”. Una vez que Grenier, a través de su trabajo empírico, “perdió su inocencia” sobre los círculos de calidad, él y su familia empezaron a ser hostigados por la empresa<sup>63</sup>.

La supuesta ideología del consenso termina cuando alguien se atreve a disentir y a cuestionar la retórica de quienes ejercen el poder. Esto nos lleva al siguiente tema sobre los conflictos, las jerarquías y la obediencia en las organizaciones.

## Conflictos y armonía en las organizaciones

Sin duda, la obediencia puede establecerse por la mera fuerza. Pero este método tiene muchas desventajas [...] Por ello la obediencia que sólo nace del miedo de la fuerza debe transformarse en otra que surja del corazón del hombre. El hombre debe desear e incluso necesita obedecer, en lugar de sólo temer la desobediencia. Para lograrlo, la autoridad debe asumir las cualidades del Sumo Bien, de la Suma Sabiduría: debe convertirse en Omnisciente.

Si esto sucede, la autoridad puede proclamar que la desobediencia es un pecado y la obediencia una virtud; y una vez proclamado esto, los muchos pueden aceptar la obediencia porque es buena, y detestar la desobediencia porque es mala, más bien que detestarse a sí mismos por ser cobardes.

**Erich Fromm**

*Sobre la desobediencia y otros ensayos*<sup>64</sup>.

Gareth Morgan parte del supuesto de que una organización se puede percibir -y construir- como un proceso de dominación cuando las metas de unos pocos se alcanzan a través del trabajo de la mayoría. Morgan se basa en Max Weber para estudiar los procesos de dominación. Esta última puede resultar del uso de la fuerza y de las amenazas. O puede darse la dominación en formas más sutiles, donde los que mandan creen tener el derecho de mandar, y los subordinados creen tener la obligación de obedecer<sup>65</sup>.

Los ideólogos de los empresarios sugieren que en una organización, sus miembros -a todos los niveles- tienen metas comunes. Esto “tiende a desaprobado la discusión o a atribuirle motivos políticos. En resumen, la política es vista como una palabra vulgar”. Para Morgan la política entendida como “un medio de crear orden en medio de la diversidad para evitar formas de gobierno autoritarias” es un aspecto esencial de la vida de las organizaciones. Vista así, la política sería una forma de reconciliar las diferencias a través de la consulta y la negociación, reconociendo intereses diferentes y evitando crear un orden social coercitivo<sup>66</sup>.

Los conflictos de intereses son algo normal en cualquier tipo de organización. Estos conflictos pueden ser explícitos o latentes. Sin embargo, los conflictos tienden a entenderse por parte del poder como algo “disfuncional”, atribuible a circunstancias desafortunadas o a problemas de personalidad. Para el directivo incapaz de reconocer el conflicto y la política dentro de las organizaciones, “la autoridad formal [es] la única fuente legítima de poder, y por tanto reconoce raramente el derecho o la habilidad de otros a influir en el proceso administrativo”. Este tipo de aproximación no sólo impide el normal flujo de ideas sino que tam-

<sup>62</sup> *Ibid.*, p. 194. El mismo autor cita una serie de estudios tanto empresariales como académicos que reportan que en muchas ocasiones, los círculos de calidad no necesariamente aumentan la productividad. Lo que los círculos sí logran es incrementar el control de la gerencia sobre los trabajadores; véase Grenier, *Op. cit.*, pp. 9-10.

<sup>63</sup> Incluso un detective privado, quien en el pasado había trabajado en el FBI, merodeaba por su casa; véase Grenier, *Op. cit.*, pp. xvi, 147-148.

El libro de Grenier fue muy bien recibido por la comunidad académica; véase Jerry Lembcke, “Review”, en *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 29, No. 3-4, 1988, pp. 292-296; y Nicole Woolsey Biggart, “Review”, en *American Journal of Sociology*, vol. 95, No. 3, 1989, pp. 842-844.

Para otros trabajos críticos sobre los esquemas de “participación” propuestos por los patronos y sus consultores de cabecera, véase Martin Glaberman, “Is it Quality or is it Control in the Quality Control Circles?”, en *Labor Notes*, No. 26, agosto de 1981, pp. 9-10; W. Hansen, “True Confession: My Life in a Quality Circle”, en *Labor Notes*, No. 26, agosto de 1981, pp. 8-9; Mike Parker, *Inside the Circle: A Union Guide to QWL*, South End Press, Boston, 1985; Mike Parker y Jane Slaughter, compiladores, *Choosing Sides: Unions and the Team Concept*, South End Press, Boston, 1988.

<sup>64</sup> Erich Fromm, *Sobre la desobediencia y otros ensayos*, Ediciones Paidós Ibérica, Barcelona, 1987, pp. 16-17.

<sup>65</sup> Gareth Morgan, *Images of Organization*, Sage Publications, Beverly Hills, 1986, pp. 275-276.

<sup>66</sup> *Ibid.*, p. 142.

bién lleva a percibir los sindicatos y cualquier tipo de agremiación como una “calamidad” que entra a reñir no sólo con la autoridad sino también con un supuesto clima de armonía política<sup>67</sup>.

Hay formas de pensamiento que tienden a negar el conflicto, en la medida en que este último representa un reto al poder y a las jerarquías. Gustavo González - quien también ha sido profesor de la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes, y hoy en día es vicerrector de la misma institución- en su escrito *¿Proyección social de la universidad? ¿O del país sobre la universidad?*, mezcla el neoliberalismo económico en boga con los postulados de una vertiente en particular del catolicismo<sup>68</sup>.

González anhela la armonía entre el capital y el trabajo. Esta armonía puede ser felizmente lograda -según él- bajo el empresario “virtuoso”. El empresario, a su vez, tiene la opción de ser “virtuoso” o “vicioso”, dado que el ser humano está “internamente dividido y dotado de tendencias, las que por sus hábitos, libremente adquiridos, torna en vicios o virtudes”. Según González el mejor camino para alcanzar la “virtud” es buscar la “verdad”, aquella que ha sido, según él, “corroborada y elevada a su más alta expresión gracias a la Revelación”.

Después de citar los Evangelios, presentar una versión del mundo dividido entre el “vicio” y la “virtud”, defender el *statu quo* bajo la comandancia de los empresarios “virtuosos”, González termina exhortando al lector a aceptar “las limitaciones del conocimiento humano”, defiende la tradición y cuestiona la herencia filosófica que “echa por tierra todo el pasado”, y justifica el poder ya que éste se puede ejercer “como servicio”<sup>69</sup>.

González reconoce la fuente intelectual que le permitió ordenar sus argumentos alrededor de esta visión del mundo. Escribe él: “El haber caído en cuenta... se lo debo al curso que dictó el profesor Leonardo Polo sobre antropología trascendental (Universidad de la Sabana, 1991) y a su libro reciente *Quién es el hombre*”<sup>70</sup>.

El trabajo de Leonardo Polo, que influyó tan decisivamente sobre González, se sitúa dentro del pensa-

miento católico de derecha. El libro enaltece las virtudes del Evangelio, condena el aborto como algo “malo”, se preocupa por comprobar la inmortalidad del alma y la existencia de Dios, y resalta cómo el hombre peca pero la Divina Providencia lo saca adelante<sup>71</sup>.

Que un escrito como el de Polo sea un texto central utilizado por González para sus cursos sobre Gestión Pública no pasaría de ser un ejercicio que tendrían que aceptar los estudiantes. Pero la aparente ingenuidad de este texto “espiritual” -y sus implicaciones en la formación de los estudiantes de Administración- toma materia cuando Polo trata los temas del poder y la obediencia. Escribe Polo:

Otra tendencia humana que tiene que ver con la ética es el poder. Tomas de Aquino señala que sin obediencia no hay sociedad posible. Se entiende por obediencia la tendencia del hombre a cumplir órdenes. Esta tendencia se corresponde con la existencia de órdenes. En la sociedad hay quien manda y quien obedece y, por tanto, no hay vida social sin poder<sup>72</sup>.

El libro de Polo, profesor de la Universidad de Navarra, entidad fundada por el Opus Dei, fue publicado por Ediciones Rialp, empresa que a su vez edita los trabajos del Opus Dei en España<sup>73</sup>. Dada la cercanía entre el Opus Dei y grupos de empresarios, esto nos lleva a presentarle al lector algunas notas sobre la Sociedad Sacerdotal de la Santa Cruz y del Opus Dei, conocida simplemente como el Opus Dei (o la “Obra”).

El Opus Dei fue fundado en España en 1928 por el cura José María Escrivá de Balaguer. El Opus Dei apoyó la dictadura de Primo de Rivera, y después, durante la República e influido por Acción Española, un grupo de derecha, confirmó su posición promonarquista y antidemocrática. El Opus Dei fue uno de los pilares de la larga dictadura de Francisco Franco. Varios de los más influyentes ministros del *Generalísimo* eran miembros de esta organización<sup>74</sup>.

Hay integrantes del Opus Dei que echan gotas de agua bendita en la cama antes de acostarse para evitar las tentaciones de la carne. Así las cosas, no es

<sup>67</sup> *Ibid.*, pp. 155, 187.

<sup>68</sup> Gustavo González C., *¿Proyección social de la universidad? ¿O del país sobre la Universidad? (Ensayo sobre ética y educación superior)*; *Monografías*, Facultad de administración, Universidad de los Andes, No. 37, mayo de 1994.

<sup>69</sup> *Ibid.*, pp. 6-9, 13, 15-16.

<sup>70</sup> *Ibid.*, p. 8, nota 6.

<sup>71</sup> Leonardo Polo, *Quién es el hombre*, Ediciones Rialp, Madrid, 1991, pp. 88, 112, 117, 170-171, 193, 200, 224 y ss.

<sup>72</sup> Polo, *Op. cit.*, p. 118. El corolario a lo anterior lo encontramos en la siguiente frase: “¿A quién se debe piedad? En especial a Dios, a los padres y a la patria”; véase Polo, *Op. cit.*, p. 132. Otros trabajos de Polo son *El ser: la existencia extramental* y *El acceso al ser*, ambos publicados por la Universidad de Navarra.

<sup>73</sup> Véase Michael Walsh, *Opus Dei. An Investigation into the Secret Society Struggling for Power within the Roman Catholic Church*, Harper Collins Publishers, Nueva York, 1992, pp. 12, 36.

El libro de Walsh sobre el Opus Dei, bastante revelador, mereció una airada respuesta por parte de esta organización donde lamentaron no haber podido demandar al autor y a la editorial, después de haber intentado, sin éxito, evitar la publicación del trabajo crítico; véase William O'Connor, *Opus Dei. An open Book. A Reply to The Secret World of Opus Dei by Michael Walsh*, The Mercier Press, Dublin, 1991, *passim*.

<sup>74</sup> Norman B. Cooper, *Catholicism and the Franco Regime*, Sage Publications, Beverly Hills, 1975, pp. 20-21, 27. Walsh, *Op. cit.*, pp. 15, 133-135.

de extrañar que su fundador haya muerto "en olor de santidad"<sup>75</sup>. El agua bendita, *sui generis* protección ante los trucos del demonio y la carne, sería inocua si la autocensura no incluyese los tipos de lectura recomendados a los buenos católicos. Tal como ordena la Máxima 339 de *Camino*, la guía espiritual preparada por Escrivá de Balaguer para sus seguidores:

Libros: no los compres sin aconsejarte de personas cristianas, doctas y discretas. Podrías comprar una cosa inútil o perjudicial. Cuántas veces creen llevar debajo del brazo un libro... y llevan una carga de basura!<sup>76</sup>.

Escrivá de Balaguer es muy claro sobre sus conceptos en cuanto a la obediencia y las jerarquías. Sus máximas sobre estos temas rezan así:

Obedeced, como en manos del artista obedece un instrumento -que no se para a considerar por qué hace esto o lo otro-, seguros de que nunca se os mandará cosa que no sea buena y para toda la gloria de Dios.

Jerarquía. Cada cosa en su lugar.

Obedecer, camino seguro. Obedecer ciegamente al superior, camino de santidad. Obedecer en tu apostolado, el único camino: porque, en una obra de Dios, el espíritu ha de obedecer o marcharse<sup>77</sup>.

La Universidad de Navarra se fundó por parte de Escrivá de Balaguer en 1952. Años después, en 1958, el Opus Dei fundó en Barcelona el Instituto de Estudios Superiores de la Empresa -IESE- como uno de

los centros que dependían de la Universidad de Navarra<sup>78</sup>.

Así las cosas, es interesante notar cómo diversas ideologías de derecha llegan por diferentes medios a los estudiantes de administración en las universidades colombianas. En las próximas secciones pasaremos a analizar como diferentes metodologías dejan un vacío académico considerable en la enseñanza y la investigación en administración.

## El método del caso

El método del caso fue una aplicación directa a adultos inteligentes y bien preparados de algunos de los métodos [utilizados] con niños y con retardados.

**Charles W. Eliot,**  
Rector de la Universidad de Harvard  
*entre 1869 y 1909*<sup>79</sup>.

[El método del caso] no provee una forma ideal de comunicar conceptos y métodos analíticos.

**Derek Bok,**  
Rector de la Universidad de Harvard,  
*Reporte anual de 1977-1978*<sup>80</sup>.

El método del caso fue desarrollado en la Escuela de Derecho Harvard en la década de 1870. Se imple-

<sup>75</sup> Andrew Byrne, "Opus Dei", *Gran Enciclopedia Rialp*, Ediciones Rialp, Madrid, 1981, tomo 17, p. 347. Walsh, *Op. cit.*, pp. 15, 27.

<sup>76</sup> José María Escrivá de Balaguer, *Camino*, Impresora Insurgentes, Ciudad de México, 1949, p. 120 (*Camino* fue publicado por primera vez en España en 1939).

<sup>77</sup> *Máximas* 617, 624, 941, en Escrivá de Balaguer, *Op. cit.*, pp. 214, 323.

La derecha latinoamericana también ha estado muy influida por el Opus Dei. En esto han participado grupos de laicos afiliados al Opus, así como miembros de la jerarquía eclesial. Hay autores que argumentan que las dictaduras militares en Chile y en Argentina han tenido nexos con el Opus Dei. Por ejemplo, Patria y Libertad y el Opus Dei trabajaron conjuntamente en los movimientos de oposición a Salvador Allende en Chile; el general Juan Carlos Onganía dio un golpe de estado en Argentina en 1966 después de haber realizado un retiro "espiritual" patrocinado por el Opus Dei (varios miembros del gabinete de Onganía pertenecían a esta organización). También se ha reportado de militares, quienes han hecho parte de la lucha contraguerrillera en el continente y que han tenido nexos con el Opus Dei.

El Opus Dei ha tenido mucha influencia en el sistema educativo de varios países. Después de la purga de profesores progresistas en la Universidad Católica en Santiago, miembros del Opus se volvieron muy influyentes en diferentes facultades de esa universidad. Así el Opus tuvo una gran influencia tanto en el gobierno como en el sistema educativo del Chile de Pinochet. En España, José María Albareda Herrera, del Opus Dei, fue Secretario General del Consejo Superior de Investiga-

ciones Científicas (CSIC) de 1939 a 1966. A través del CSIC se distribuía dinero para la educación superior y se podía escoger estudiantes con una ideología favorable al régimen de Franco. La ideología del Opus concilia el autoritarismo político y las jerarquías con el *laissez-faire* en economía.

Véase Martin Edwin Andersen, *Dossier Secreto. Argentina's Desaparecidos and the Myth of the "Dirty War"*, Westview Press, Boulder, 1993, pp. 54, 185. Cooper, *Op. cit.*, pp. 22-23, 26. Abraham Guillén, *La "élite" del poder en España. La sociedad secreta del "Opus Dei"*, Editorial Aconcagua, Montevideo, 1973, pp. 124-125. Mauro F. Guillén, *La profesión de economista. El auge de economistas, ejecutivos y empresarios en España*, Editorial Ariel, Barcelona, 1989, pp. 203-204. Martin Lee, "Their Will Be Done", en *Mother Jones*, julio de 1993, p. 36. Penny Lernoux, *Cry of the People. The Struggle for Human Rights in Latin America*, Penguin Books, Nueva York, 1982, pp. 305, 307. Charles A. Reilly, "Latin America's Religious Populists", en, Daniel H. Levine, compilador, *Religion and Political Conflict in Latin America*, The University of North Carolina Press, Chapel Hill, 1986, p. 51. Brian H. Smith, *The Church and Politics in Chile. Challenges to Modern Catholicism*, Princeton University Press, Princeton, 1982, pp. 140, 338. Walsh, *Op. cit.*, pp. 132, 135.

<sup>78</sup> Carlos E. Eguía, "Navarra, Educación y Enseñanza", en *Gran Enciclopedia Rialp*, *Op. cit.*, tomo 16, p. 648.

<sup>79</sup> Charles Eliot, *A Late Harvest. Miscellaneous Papers Written Between Eighty and Ninety*, The Atlantic Monthly Press, Boston, 1924, p. 53.

<sup>80</sup> Citado por J. Paul Mark, *The Empire Builders: Inside the Harvard Business School*, William Morrow, Nueva York, 1987, p. 55.



mentó en la Escuela de Negocios de Harvard desde 1908 tomando prestados algunos casos utilizados en la Escuela de Derecho. El método del caso se ha utilizado en las escuelas de negocios y de derecho como una herramienta pedagógica para mejorar la habilidad de los ejecutivos y de los estudiantes en la toma de decisiones<sup>81</sup>.

Su carácter supuestamente democrático y participativo ha sido cuestionado desde dos ángulos:

(1) El método del caso toma el *statu quo* por garantizado, como una norma a la cual hay que adaptarse. Supone que el profesor es políticamente neutral. Pero como escribió Ralph Nader, el método del caso de Harvard crea "gigantes analíticos pero pigmeos morales". Cuando se utiliza con ejecutivos, el método del caso no cuestiona ni sus valores ni las políticas de sus empresas<sup>82</sup>.

(2) En el método del caso, de todas maneras el profesor desempeña un papel directivo que influye en los argumentos de los estudiantes. Esta influencia va de "moderada", a la de convertir al profesor en la "atracción estelar". En el método del caso "el profesor domina las interacciones en el salón de clases"<sup>83</sup>.

El asunto se complica aún más cuando se pretende hacer investigación a través del método del caso. Para Barry Supple, intentar escribir historia a través del método del caso no contribuye mayor cosa para que se pueda entender la dinámica de cambio del mundo de los negocios. Además, según otro académico, "... los casos no son buena historia. Pueden ser metodológicamente erróneos, ya que su utilización de fuentes primarias y secundarias a menudo parece selectiva y diseñada para sacar a relucir algunos temas en particular. Como consecuencia, carecen de perspectiva". Otros historiadores concluyen que "... el estudio de caso -una forma favorita de presentar el material en la educación en administración- puede

hacerle injusticia al carácter intrínseco de la historia como disciplina"<sup>84</sup>.

Para ilustrar el punto anterior, tenemos el caso escrito por Enrique Ogliastri y titulado *Cien Años de Cerveza Bavaria*. Ogliastri desconoce la literatura básica en historia económica. El caso está escrito en un tono apologético sobre esta empresa monopólica. Su cubrimiento de los asuntos laborales es superficial y patronal y se enmarca en la literatura que busca la armonía en las organizaciones; de ahí que pretenda explicar cómo los conflictos se resuelven simplemente con "laboratorios vivenciales en la empresa". El escrito gira en torno a analizar la política de negocios, aproximación que sería criticada por historiadores como Barry Supple quien calificaría dicho enfoque como "estrecho"<sup>85</sup>.

El método del caso, aunque académica y políticamente cuestionable, puede ser muy rentable. Tal como escribe un estudioso del tema: "... los programas para ejecutivos en ejercicio y la utilización del método del caso, que requiere realizar trabajo de campo en empresas, cumplen la función latente de proporcionar a los profesores de las escuelas de negocios contratos de asesoramiento"<sup>86</sup>.

## La historia empresarial y la historia como disciplina

A menudo, los directores [de las empresas] fracasan en apreciar que la historia empresarial es una tarea altamente especializada que puede ser emprendida exitosamente por escritores entrenados en este campo de estudio. Una vez que la Junta [directiva] coloca la tarea en manos no experimentadas, los resultados desafortunados acontecen inevitablemente.

T. C. Barker,

"*Business History and the Business-man*"<sup>87</sup>.

<sup>81</sup> Amy R. Mc Aninch, *Teacher Thinking and the Case Method. Theory and Future Directions*, Teachers College Press, Nueva York, 1993, pp. 63-64, 74-76. Pearson Hunt, "The Case Method of Instruction", en *Harvard Educational Review*, vol. 21, No. 3, 1951, p. 176.

<sup>82</sup> Hunt, *Op. cit.*, p. 190. Mc Aninch, *Op. cit.*, p. 67. Chris Argyris, "Some Limitations of the Case Method: Experiences in a Management Development Program", en *Academy of Management Review*, vol. 5, No. 2, 1980, p. 291.

<sup>83</sup> Arch R. Dooley y Wickham Skinner, "Casing Case Methods", en *Academy of Management Review*, vol. 2, No. 2, 1977, p. 281. Argyris, *op. cit.*, p. 292. Argyris agrega: "... los profesores se pueden comportar de una manera que no concuerda con lo que predicaban y esta disonancia no es discutible en el salón de clase... la teoría del aprendizaje predicada por los profesores es significativamente diferente a sus acciones..."; véase Argyris, *Op. cit.*, p. 295.

<sup>84</sup> A.M. Bourn, "Business History and Management Education", en *Business History*, vol. 17, No. 1, enero de 1975, p. 20. Graeme Holmes y Henri Ruff, "The Perils of Entrepreneurial History", en *Business History*, vol. 17, No. 1, enero de 1975, p. 40.

El facilismo intelectual y la búsqueda de resultados económicamente "prácticos" se ven reflejados en otro manual: "Nuestro propósito no es preparar eruditos o bibliotecas ambulantes sino hombres de acción a los que se va a medir por resultados que obtengan y no por el cúmulo de conocimientos que poseen". Y "Un buen caso, si corto, dos veces bueno [...] por disciplinados que sean los estudiantes no preparan suficientemente los casos de más de treinta páginas, lo que es un desastre para la sesión, para el curso y para el aprendizaje". Para cada una de las citas, véase Manuel Rojo Alejos, "El método del caso", y Enrique Ogliastri, "Cómo escribir un caso?", ambos en Enrique Ogliastri, compilador, *Casos sobre casos; Monografías*, Facultad de Administración, Universidad de los Andes, Bogotá, 1993, pp. 77, 156.

<sup>85</sup> Enrique Ogliastri, *Cien Años de Cerveza Bavaria; Monografías*, Serie Casos, Facultad de Administración, Universidad de los Andes, No. 16, febrero de 1990, *passim*; Barry Supple, "The Uses of Business History", en *Business History*, vol. 4, No. 2, junio de 1962, p. 82.

<sup>86</sup> Mauro F. Guillén, *Op. cit.*, p. 230.

<sup>87</sup> T. C. Barker, "Business History and the Business-man", en *Business History*, vol. 1, No. 1, diciembre de 1958, p. 17.

El especialista en historia empresarial es primero y por encima de todo un historiador.

**Graeme Holmes y Henri Ruff,**  
*"The Perils of Entrepreneurial History"*<sup>88</sup>.

En nuestro medio los intentos de hacer historia por parte de aficionados son bastante comunes. Los resultados no son los mejores. De ahí que el historiador Charles Bergquist señala las falencias de este tipo de producción: no se hace una revisión exhaustiva de la literatura secundaria, no se realiza un trabajo juicioso de archivos -después de todo, la materia prima- y se fracasa en establecer interrelaciones entre diferentes aspectos de la realidad. Además, Bergquist señala la rigurosidad con que son preparados los estudiantes de historia en los programas doctorales en los Estados Unidos, lo que contrasta con el carácter poco profesional de buena parte de lo que se pretende hacer pasar como historia en nuestro país<sup>89</sup>.

Las críticas a la historia no profesional también provienen de los especialistas en *business history*. Para Barry Supple, una historia no profesional tiene el riesgo de terminar "en historia de folleto... la cual combina elogios ilimitados con listas cronológicas y especificaciones de productos"<sup>90</sup>.

A finales de la década de los años 40, Thomas Cochran y Leland Jenks fueron invitados a Harvard como profesores visitantes en historia empresarial. Estos esfuerzos fueron canalizados a través de la creación de un Centro de Historia Empresarial en la



misma universidad<sup>91</sup>. El grupo de académicos adscritos al Centro tenían una formación bastante sólida en teoría económica y en historia económica.

Entender el problema del contexto económico y una formación como historiador son claves en la historia empresarial. Un simple "análisis del entorno" (tal como se formula en algunas facultades de administración) y una narrativa espuria serían insuficientes. De ahí que tanto en Europa como en los Estados Unidos, hoy día, los especialistas en historia empresarial son historiadores profesionales. Incluso, académicos que trabajan el campo en facultades de administración en los Estados Unidos, como el mismo Alfred Chandler, han recibido su entrenamiento profesional como historiadores. Chandler, por ejemplo, recibió sus títulos de pregrado, maestría y doctorado en los departamentos de historia de las universidades de Harvard y North Carolina<sup>92</sup>.

Regresando al caso colombiano, los autores del reporte de la Misión de Ciencia y Tecnología sobre las facultades de Administración en Colombia anotan: "...disponer de profesorado de alto nivel preparado específicamente para realizar investigación [en historia empresarial] debe ser una prioridad de primer orden". Además uno de los autores del reporte, en otros escritos, anuncia que existe un proyecto -en historia empresarial en la Universidad de los Andes y advierte sobre "el papel pionero de [esta universidad] en este campo no solo en Colombia sino en América Latina", recordando que la historia empresarial "será una de las áreas de trabajo para el Ph.D. en Administración" en su facultad. Esfuerzos tan encomiables merecen ser comentados en esta sección. Sin embargo, tenemos serias reservas, no sólo

<sup>88</sup> Graeme Holmes y Henri Ruff, *Op. cit.*, p.27

<sup>89</sup> Charles Bergquist, "En nombre de la historia: Una crítica disciplinaria de la *Historia Doble de la Costa* de Orlando Fals Borda", en *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, No. 16-17, 1988-1989, pp. 205-229.

Sobre el oficio del historiador y su formación, véase Bernard Bailyn, *On the Teaching and Writing of History*, Montgomery Endowment, Dartmouth College, Hanover, New Hampshire, 1994; L. P. Curtis, Jr., *El taller del historiador*, Fondo de Cultura Económica, Ciudad de México, 1975; Peter Novick, *The "Objectivity Question" and the American Historical Profession*, Cambridge University Press, Cambridge, 1988.

La preparación de un historiador profesional (orientado hacia la docencia y la investigación en el mundo universitario) tiene en los Estados Unidos la misma rigurosidad que podría tener la formación de un médico o la de un científico en cualquiera de las ciencias naturales. En el medio colombiano, mientras existen muchas prevenciones contra el "tegua" o "matasanos" que pretende pasar por médico, todavía se entienden las ciencias sociales y las humanidades como aficiones o simple "cultura general".

<sup>90</sup> Supple, *Op. cit.*, p. 84.

<sup>91</sup> "The Origins of the Harvard Research Center", *Explorations in Entrepreneurial History* (en adelante, citado como *E.E.H.*), vol. 1, No. 1, enero de 1949, p. 2; Robert F. Hebert y Albert N. Link, *The Entrepreneur*, Praeger, Nueva York, 1982, p. 86.

El Centro de Historia Empresarial de Harvard atrajo rápidamente un buen número de académicos de renombre. Véase Thomas K. McCraw, "Introduction: The Intellectual Odyssey of Alfred D. Chandler, Jr.", en Thomas K. McCraw, compilador, *The Essential Alfred Chandler. Essays Toward a Historical Theory of Big Business*, Harvard Business School Press, Boston, 1988, pp. 6-7.

<sup>92</sup> T.C. Barker, *Op. cit.*, p. 17; Mc Craw, en McCraw, *Op. cit.*, pp. 3-6; Supple, *Op. cit.*, pp. 87-88; Peter L. Payne, *Rubber and Railways in the Nineteenth Century: A Study of the Spencer Papers*, Liverpool University Press, Liverpool, 1961, p. viii; Peter L. Payne, "The Uses of Business History: A Contribution to the Discussion", en *Business History*, vol. 5, No. 1, diciembre de 1962, pp. 14, 17.

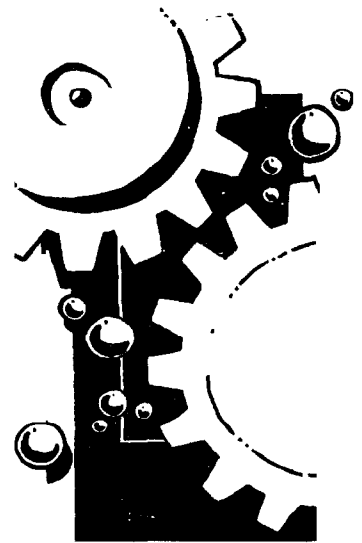
sobre las pretensiones ya mencionadas de liderazgo a nivel nacional, aún más continental, sino también sobre la posibilidad de construir un área de historia empresarial como uno de los ejes de un programa de Ph.D. basándose en pretensiones y no en realidades, tal como discutiremos a continuación en detalle<sup>93</sup>.

Carlos Dávila publicó un libro titulado *El empresariado colombiano, una perspectiva histórica*, donde cubre un grupo de empresarios de la Sabana de Bogotá y del Valle del Cauca y discute el tema del empresariado en el desarrollo económico de Antioquia. En este último tema, Dávila ataca las ideas del economista Everett Hagen. Para Dávila las hipótesis de Hagen sobre Antioquia merecen varios calificativos: "simplistas", no están sustentadas "mediante la investigación (histórica) rigurosa", presentan "falta de rigor en el uso de la información", no precisan los periodos históricos, lo llevan a formular una "afirmación alegre y no documentada", y tratan "de forzar la realidad dentro de una explicación traída de los cabellos"<sup>94</sup>.

Sin embargo, Dávila no aporta nada nuevo y contundente a las críticas académicas al trabajo de Hagen que ya habían sido formuladas por historiadores norteamericanos<sup>95</sup>. Sin embargo, sus comentarios y descalificaciones del trabajo de Hagen y de otros científicos sociales no son siempre bien fundamentados y merecen una discusión detallada. Para empezar, pretender -como lo hace Dávila- que el trabajo de Hagen era simplemente el resultado de los planes norteamericanos de modernización del continente a imagen y semejanza de los Estados Unidos, sería simplificar demasiado e ignoraría otras influencias intelectuales muy importantes sobre Hagen: no sólo las teorías de Max Weber y Talcott Parsons, sino también las ideas del concepto del empresario innovador de Joseph Schumpeter y los estudios psicoanalíticos de Erik Erikson<sup>96</sup>.

Además, Hagen no pretendió que su estudio fuese definitivo. Tal como él señala, le llamó la atención (como sucedió y sucedería con académicos de diferentes generaciones) la preponderancia de empresarios de origen antioqueño en Colombia. Hagen creyó identificar en el prototipo del burgués antioqueño al empresario innovador schumpeteriano. Tampoco es cierto que Hagen haya desechado de "un brochazo" como anotó Dávila, los diferentes factores económicos y sociales que hicieron parte del desarrollo económico de la región antioqueña. Así Hagen haya visto una significación especial en factores psicológicos y patrones de socialización familiar (los cuales no pueden ser rechazados por ningún académico serio), él analiza diferentes explicaciones y concluye que sólo la combinación de factores psicológicos, económicos y sociales explica "la preponderancia [de los antioqueños] en las empresas económicas"<sup>97</sup>.

Los académicos que trabajaron sobre la historia empresarial y las conexiones entre cultura y desarrollo económico en el Centro de Historia Empresarial de Harvard en el periodo de la posguerra (Alexander Gerschenkron, Oscar y Mary Handlin, Leland Jenks, David Landes, John Sawyer, entre otros) discutieron estos temas independientemente de los planes norteamericanos de modernizar al mundo a su imagen y semejanza. Sólo casi diez años después de haber sido fundado el Centro empezaron a efectuarse estudios históricos sobre el Tercer Mundo, entre ellos el



<sup>93</sup> Rodríguez, Dávila y Romero, *Op. cit.*, p. 59. Dávila, mayo de 1991, *Op. cit.*, pp. 91-92. Carlos Dávila, memorando, "Historia empresarial en la Facultad de Administración de Uniandes. Un curso, unas investigaciones y unas oportunidades", marzo 23 de 1993, Área de Gestión, fotocopia. "Cursos del Doctorado en Administración", *Op. cit.*, pp. 2-4.

En el medio colombiano son frecuentes las críticas a la calidad de los programas de pregrado y maestría. Ahora la "feria de los doctorados" en diversas disciplinas (sin bibliotecas adecuadas, sin doctores o con eternos "candidatos" a doctor, y con profesores enseñando en campos ajenos a su preparación académica), entra a hacer parte de la oferta de ilusiones que brinda el "mercado" académico.

<sup>94</sup> Carlos Dávila Ladrón de Guevara, *El empresariado colombiano. Una perspectiva histórica*, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, 1986, pp. 97-98, 100, 102-103, 105-106, 108. Everett Hagen, *On the Theory of Social Change: How Economic Growth Begins*, Dorsey Press, Homewood, 1962.

Hagen fue uno de los economistas más respetados de su generación. Además del trabajo ya mencionado, entre sus obras se encuentran las siguientes: *Handbook for Industry Studies*, Free Press, Glencoe, 1958; *Planning Economic*

*Development; a Study*, Irwin, Homewood, 1963; *The Economics of Development*, Irwin, Homewood, 1975 (este último libro fue publicado inicialmente en 1968).

<sup>95</sup> Véase Frank R. Safford, "Significación de los antioqueños en el desarrollo económico colombiano: Un examen crítico de la tesis de Everett Hagen", en *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, No. 3, 1965, pp. 49-69. Ann Twinam, "Enterprise and Elites in Eighteenth-Century Medellín", en *Hispanic American Historical Review*, vol. 59, No. 3, agosto de 1979, pp. 444-475; "From Jew to Basque, Ethnic Myths and Antioqueño Entrepreneurship", en *Journal of Inter-American Studies and World Affairs*, vol. 22, febrero de 1980, pp. 81-101; *Miners, Merchants and Farmers in Colonial Colombia*, The University of Texas Press, Austin, 1982.

<sup>96</sup> Dávila, 1986, *Op. cit.*, pp. 143-144.

El mismo Alfred Chandler reconoce su deuda intelectual con la sicología y la sociología. Véase Alfred Chandler, "Comment [on the New Economic History]", y "Business History as Institutional History", en McCraw, compilador, *Op. cit.*, pp. 294, 304.

<sup>97</sup> Dávila, 1986, *Op. cit.*, p. 98; Hagen, 1962, *Op. cit.*, pp. 364, 367-368, 372-379.

clásico escrito por el historiador de izquierda Stanley Stein sobre una región cafetera del Brasil. Desde un comienzo, los académicos del Centro fueron influidos por trabajos de teóricos como Joseph Schumpeter, quien, a su vez, era heredero de la escuela histórica alemana. El pensamiento económico e histórico alemán del siglo XIX y comienzos del XX evolucionó en formas diferentes de como lo hizo en Inglaterra y Francia. La escuela histórica alemana enfatizaba el estudio de la psicología del individuo para entender la conducta de los agentes económicos<sup>98</sup>.

Dávila cuestiona las observaciones de Hagen sobre la "necesidad de agresión" ("*need aggression*") en Colombia, particularmente en Antioquia. Sin embargo, una lectura cuidadosa y abierta de Hagen en este tema sería también muy apropiada. Él escribió que la "necesidad de agresión... es tan conspicua que esto debe señalarse". Además, indicó varios ejemplos de agresión, descomposición familiar y violencia cotidiana en el Medellín de 1957 (¡hace casi 40 años!). Aunque, desafortunadamente, Hagen no profundizó en este tipo de observaciones, éstas resultan en verdad interesantes, sobre todo si se tiene en cuenta que en la década de los años 50 (y hasta hace muy poco tiempo), se consideraba que la violencia en Colombia era un fenómeno rural y se idealizaba a Medellín como "*la tacita de plata*". Por tanto, la pregunta que se hizo Dávila sobre estas observaciones de Hagen: "¿sobre

qué bases hace el profesor del M.I.T. esta afirmación?", no merecería más comentarios<sup>99</sup>.

Dávila también critica el trabajo de historia económica de Paul McGreevey. En su crítica tampoco hay nada nuevo, ya que este trabajo ya había sido discutido por un grupo de historiadores y economistas nacionales y extranjeros. Otro académico norteamericano, Aaron Lipman, recibe igual tratamiento por parte de Dávila. Para este último, Hagen, McGreevey y Lipman "dejaron una herencia muy negativa que aún hoy en día pesa sobre la temática de la actividad empresarial como objeto de estudio". Obviamente, no compartimos una afirmación tan apresurada. Lipman, quien escribió un libro en el cual planteaba una discusión sobre el papel de los empresarios extranjeros en Colombia, también propuso hace tres décadas un campo de estudio que ha sido ignorado en las universidades colombianas: el papel de los empresarios de origen extranjero en el desarrollo económico de Colombia y por qué los inmigrantes y sus descendientes, siendo una proporción ínfima de la población del país, tienen tanto peso en la clase empresarial. Esta pregunta es señalada por autores como Salomón Kalmanovitz quien sugiere que el tema merece una serie de estudios empíricos<sup>100</sup>.

La discusión de Dávila sobre los empresarios del Valle del Cauca y la Sabana de Bogotá se limita a un número muy escaso de fuentes secundarias. Varias

<sup>98</sup> Véase Arthur H. Cole, compilador, *Change and Entrepreneurship*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1949, *passim*; Alexander Gerschenkron, "Social Attitudes, Entrepreneurship, and Economic Development", en *E.E.H.*, vol. VI, No. 1, octubre de 1953, pp. 3-5, 11; Oscar Handlin, "A Note on Social Mobility and the Recruitment of Entrepreneurs in the United States", en *E.E.H.*, vol. VIII, Suplemento de Invierno, 1956, p. 3; Oscar y Mary Handlin, "Ethnic Factors in Social Mobility", en *E.E.H.*, vol. IX, No. 1, octubre de 1956, pp. 4-5; David S. Landes, "A Note of Cultural Factors in Entrepreneurship", en *E.E.H.*, vol. I, No. 1, enero de 1949, p. 8; David S. Landes, John E. Swayer y Alexander Gerschenkron, "Research Notes", en *E.E.H.*, vol. VI, No. 4, mayo de 1954, pp. 245-297, *passim*; Hebert y Link, *Op. cit.*, pp. 73-79, 86; Stanley Stein, *Vassouras: A Brazilian Coffee County, 1850-1890*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1957, *passim*.

Sobre la vinculación de Stein al Centro de Historia Empresarial en Harvard, véase Arthur H. Cole, *Business Enterprise in Its Social Setting*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, 1959, p. viii.

Para las discusiones iniciales de los historiadores del Centro de Historia Empresarial sobre el mundo no Occidental, véase Kee Il Choi, "Tokugawa Feudalism and the Emergence of the New Leaders of Early Modern Japan", en *E.E.H.*, vol. IX, No. 2, diciembre de 1956, pp. 72-90; Khodadad Farmanfarmanian, "Social Change and Economic Behavior in Iran", en *E.E.H.*, vol. IX, No. 3, febrero de 1957, pp. 178-183; William W. Miller, "The C.A.T. Company: A Case in Arab Entrepreneurship", en *E.E.H.*, vol. IX, No. 2, diciembre de 1956, pp. 91-9.

<sup>99</sup> Hagen, 1962, *Op. cit.*, pp. 379-380; Dávila, 1986, *Op. cit.*, p. 100.

<sup>100</sup> Dávila, 1986, *Op. cit.*, pp. 20, 110-114.

William Paul McGreevey, *An Economic History of Colombia, 1845-1930*, Cambridge University Press, Cambridge, 1971.

La edición castellana fue publicada poco después: *Historia económica de Colombia, 1845-1930*, Ediciones Tercer Mundo, Bogotá, 1975. Las críticas al trabajo de McGreevey fueron recogidas en Instituto de Estudios Colombianos, compilador, *Historia económica de Colombia. Un debate en marcha*, Biblioteca Banco Popular, Bogotá, 1979. En una visión más equilibrada, el historiador David Bushnell considera que el trabajo de McGreevey, a pesar de sus "descuidos... en detalles" es "perspicaz" (*insightful*); véase David Bushnell, *The Making of Modern Colombia. A Nation in Spite of Itself*, University of California Press, Berkeley, 1993, p. 313.

Aaron Lipman, *El empresario bogotano*, Ediciones Tercer Mundo, Bogotá, 1966. Para el tema de los empresarios extranjeros en Colombia, véase la sección "La burguesía inmigrante", en Salomón Kalmanovitz, *Economía y nación. Una breve historia de Colombia*, Cinep, Universidad Nacional de Colombia, Siglo XXI Editores, Bogotá, 1985, pp. 323-325.

Los países de América Latina que han recibido una considerable inmigración extranjera han merecido un buen número de estudios al respecto. Sobre inmigración, empresariado, y comparaciones entre criollos e inmigrantes, en términos de movilidad social, véanse, entre otros: Thomas C. Cochran y Rubén Reyna, *Capitalism in Argentine Culture. A Study of Torcuato Di Tella and S.I.A.M.*, University of Pennsylvania Press, Filadelfia, 1971, *passim*; Thomas H. Holloway, *Immigrants on the Land. Coffee and Society in Sao Paulo, 1886-1934*, The University of North Carolina Press, Chapel Hill, 1980, pp. 140, 144, 164-166; Victor A. Mirelman, *Jewish Buenos Aires, 1890-1930*, Wayne State University Press, Detroit, 1990, pp. 42-43; Eugene F. Sofer, *From Pale to Pampa. A Social History of the Jews in Buenos Aires*, Holmes and Meier, Nueva York, 1982, pp. 93, 110; Carl E. Solberg, *Immigration and Nationalism. Argentina and Chile, 1890-1914*, The University of Texas Press, Austin, 1970, pp. 33, 47-49, 62-64, 82, 86-87, 91.

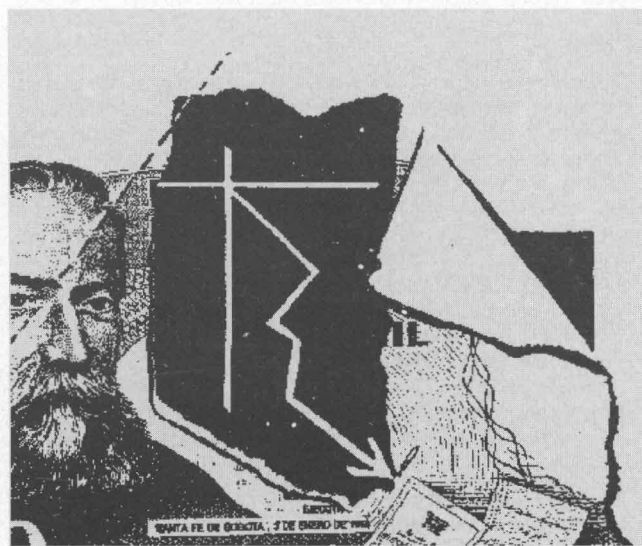
de estas últimas son trabajos apologéticos y escritos por parientes o antiguos empleados de los hombres de negocios, trabajos que Dávila acepta sin mayor beneficio de inventario. Su cubrimiento de la historia intelectual y política es también superficial y se basa en trabajos de aficionados a la historia. Por ejemplo, al discutir la ideología de Miguel Samper, ¿por qué basarse simplemente en Alfonso López Michelsen y no en el trabajo serio de Jaime Jaramillo Uribe? Además, la visión de Dávila sobre Miguel Samper peca de provincial ya que es incapaz de colocarlo en el contexto latinoamericano de la época; así, Miguel Samper podría situarse dentro del grupo de liberales latinoamericanos antihispanistas del siglo XIX, admiradores de los empresarios ingleses y norteamericanos lo mismo que del sistema educativo y de la democracia jeffersoniana en los Estados Unidos. También la discusión de Dávila sobre Alfonso López Pumarejo se basa en el trabajo lleno de alabanzas del periodista Hugo Latorre Cabal y no en las investigaciones de historiadores serios<sup>101</sup>.

Después de mencionar las actividades económicas del empresario vallecaucano Hernando Caicedo (de nuevo basándose en un limitado uso de fuentes secundarias), Dávila concluye: "Don Hernando, entonces, quedaría por fuera del alcance de las abstracciones que enfrentan el agro a la industria y que hablan de un supuesto enfrentamiento entre las fracciones agrícolas, industrial y financiera de la burguesía del país". Esta es una conclusión apresurada sin mayor fundamento empírico que se contradice con trabajos bien fundamentados sobre diferentes países del continente (incluida Colombia), los cuales demuestran la fragmentación de la burguesía en diferentes fracciones de acuerdo a sus actividades económicas y su reflejo en conflictos políticos<sup>102</sup>.

En resumen, el libro de Dávila no hace un estudio exhaustivo de las fuentes secundarias (incluso varias de las que utiliza no son necesariamente las más serias), no realiza un trabajo cuidadoso de archivos, trabajo que quizás le hubiese impedido el haber formulado conclusiones y juicios tan apresurados, y las pocas apreciaciones con alguna lógica que hace ya habían sido presentadas por otros autores en el pasado. Con muy buenas razones, el historiador David Sowell con-

cluye su reseña sobre el libro de Dávila anotando que éste no "agrega nada significativo a nuestro conocimiento de los empresarios colombianos"<sup>103</sup>.

El alcance de los argumentos de Dávila se revela en otro trabajo titulado *Historia Empresarial de Colombia: Estudios, Problemas y Perspectivas*. En este trabajo hace un recuento de las investigaciones en el tema sin mayor beneficio de inventario, incurriendo en confusiones y contradicciones. Reitera sus "interrogantes sobre la existencia de fracciones de clase diferenciadas dentro de la burguesía colombiana" basándose en su estudio de segunda mano sobre los "negociantes" de Bogotá y el Valle del Cauca al que ya se hizo referencia en este artículo. Sin embargo, si hubiera leído con mayor cuidado los trabajos que reseña, habría notado argumentos bien sustentados que contradicen su "tesis". Erróneamente adscribe al estudio de Juan José Echavarría la tesis de que los industriales antioqueños diversificaban, cuando el mismo Echavarría señaló esa supuesta tesis como algo erróneo en el estudio de Dávila de 1986. Dávila tampoco hace una lectura cuidadosa del libro de Fernando Botero Herrera, ya que este trabajo refutaría sus ideas. A diferencia de Dávila, Botero Herrera sí realiza un estudio serio de fuentes secundarias y de archivos. Por último, Dávila hace un elogio de



<sup>101</sup> Dávila, 1986, *Op. cit.*, parte 1, *passim*.

<sup>102</sup> Dávila, 1986, *Op. cit.*, pp. 75-76.

Para trabajos sobre América Latina y Colombia, con una base empírica seria, y que contradicen la afirmación de Dávila, véanse, entre otros: David G. Becker, *The New Bourgeoisie and the Limits of Dependency: Mining, Class, and Power in "Revolutionary" Perú*, Princeton University Press, Princeton, 1983; Mauricio A. Font, *Coffee, Contention, and Change in the Making of Modern Brazil*, Basic Blackwell, Cambridge, Massachusetts, 1990; Nora Hamilton, *The Limits of State Autonomy. Post-Revolutionary México*, Princeton University Press, Princeton, 1982; Joseph L. Love and Nils Jacobsen, compiladores, *Guiding the Invisible Hand. Economic Liberalism*

*and the State in Latin American History*, Praeger Publishers, Nueva York, 1988; Mónica Peralta-Ramos, *The Political Economy of Argentina. Power and Class Since 1930*, Westview Press, Boulder, 1992; Sáenz Rovner, 1992, *Op. cit.*, *passim*; Peter Smith, *Politics and Beef in Argentina: Patterns of Conflict and Change*, Columbia University Press, Nueva York, 1969; Thomas C. Wright, *Landowners and Reform in Chile. The Sociedad Nacional de Agricultura 1919-40*, University of Illinois Press, Urbana, 1982; Maurice Zeitlin, *The Civil Wars in Chile (or the bourgeois revolutions that never were)*, Princeton University Press, Princeton, 1984.

<sup>103</sup> David Sowell, *The Hispanic American Historical Review*, vol. 69, No. 1, febrero de 1989, p. 142.



su propio trabajo afirmando que un informe suyo sobre los británicos en Colombia en el siglo XIX utiliza “diversas fuentes secundarias, varias de ellas virtualmente desconocidas en el medio colombiano”. Esta es una afirmación que no se ajusta a la realidad; probablemente este tipo de literatura sea desconocida para quienes se guían por los *best-sellers* en administración, pero cualquier académico serio no encontraría nada nuevo al respecto sino lugares comunes ya cubiertos por la historiografía<sup>104</sup>.

Peter Mathias es bastante crítico de aquellos que pretenden que la historia empresarial enseñe lecciones sobre toma de decisiones en el pasado para educar a los ejecutivos del presente y brindarles “la respuesta exitosa”. Estamos de acuerdo con el argumento de Mathias, autor de importantes obras de historia económica y empresarial. Pretender que la historia sirva como lección para los ejecutivos, además de no tener mayor sentido metodológico, es parte de la tendencia actual de hacer la educación rentable y “práctica”. Un ejemplo de lo anterior lo encontramos en el mismo Dávila, para quien la historia empresarial ayuda en “la formulación de la política y estrategia de

la alta gerencia...” Esto lo repite en términos profanos al querer convencer a los ejecutivos sobre las bondades de lo que él considera historia empresarial: “Una investigación aplicada sí puede mejorar su empresa...”<sup>105</sup>.

El interés por las ciencias sociales en general y por la historia en particular en las facultades de Administración en el país, es significativo y debe ser apoyado. Esto no quiere decir que los profesores especialistas en temas administrativos deban convertirse en “académicos orquesta” que pretendan ser expertos en cualquier campo. Cuando se criticaron las debilidades de las escuelas de administración en Estados Unidos en el periodo de la Posguerra, tenemos que recordar que éstas optaron por apoyarse en académicos provenientes de diferentes disciplinas y no por convertir a sus antiguos -y cuestionados- profesores en pseudoexpertos en temas donde no harían mayores contribuciones y donde no tendrían el respeto de los académicos serios en otros campos. Así, el interés por la historia no debería convertirse en Colombia en refugio del *dilettante* ni en la fuente de recetas para el aspirante a gerente<sup>106</sup>.

<sup>104</sup> Carlos Dávila Ladrón de Guevara, *Historia Empresarial de Colombia: Estudios, Problemas y Perspectivas; Monografías*, Universidad de los Andes, No. 20, enero de 1991, pp. 18, 23-24, 27, 30-31, 37, 58, 65; Carlos Dávila Ladrón de Guevara, “Empresarios y aventureros británicos y la élite local en Colombia durante el siglo XIX”, fotocopia, 1991; Fernando Botero Herrera, *La industrialización en Antioquia. Génesis y consolidación 1900-1930*, CIE, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Antioquia, Medellín, 1984; Juan José Echavarría, *External Shocks and Industrialization. Colombia, 1920-1950*, Tesis doctoral no publicada, Universidad de Oxford, 1990.

El balance sobre historia empresarial que publica Dávila presenta un buen número de inconsistencias. También es interesante resaltar que entre los recursos que él utiliza en sus revisiones bibliográficas se encuentran las reseñas preparadas por sus estudiantes de segundo semestre del pregrado en Administración; tal como él escribe: “Como trabajo individual de investigación a lo largo del semestre, en éste, los estudiantes deben preparar una reseña crítica sobre un libro de historia empresarial de Colombia. Esto permite por una parte, examinar libros recientes; por otro lado, los mejores trabajos pueden contribuir a una investigación en marcha desde hace varios años”; véase Carlos Dávila, “Historia empresarial en la Facultad de Administración de Uniandes. Un curso, unas investigaciones y unas oportunidades”, Memorando, Area de Gestión, marzo 23 de 1993, fotocopia.

<sup>105</sup> Peter Mathias, “Business History and Management Education”, en *Business History*, vol. 17, No. 1, enero de 1975, pp. 3, 5. Dávila, mayo 1991, *Op. cit.*, pp. 52, 92. Entrevista a Carlos Dávila por Gustavo Riveros, *La República*, junio 27 de 1994, p. 3B.

<sup>106</sup> No sobra mencionar entonces otros ejemplos. El trabajo de Manuel Rodríguez sobre el Viejo Caldas es el resultado de su tesis de pregrado en Estudios Gerenciales y no representa una contribución importante a la literatura; además, la segunda edición, publicada por la misma Facultad de Administración de la Universidad de los Andes, no incluye trabajos de los últimos diez años.

El escrito de Enrique Ogliastrí sobre historia de Santander en el siglo XIX presenta una serie de temas ampliamente superados por la literatura desde hace dos décadas; igualmente, no incorpora un trabajo serio de archivos.

Luis Ernesto Romero también se ha aventurado en temas históricos. Su trabajo, “La administración en la sociedad muisca”, revela un desconocimiento tanto de la literatura histórica como de la antropológica; igualmente, el autor trata de justificar la precaria calidad del escrito anotando que éste tiene un “carácter preliminar”; por último, en un curioso *tour de force*, Romero advierte que su trabajo podría tener una aplicación ‘práctica’ y escribe: “Cuán importante sería para la formación y el desempeño de los empresarios y administradores de nuestra sociedad moderna el retomar estos valores descritos... sobre la sociedad Muisca”. En otro trabajo suyo sobre Miguel Samper y el siglo XIX, el autor no contribuye mayor cosa a la literatura relevante. Así, sus discusiones sobre los muisca y sobre el escrito de Samper, *La miseria en Bogotá*, podrían ser resumidas, parafraseando a un pensador muy importante del siglo XIX, como “La miseria de la historia [amateur]”.

Véanse Manuel Rodríguez Becerra, *El empresario industrial del Viejo Caldas*, Universidad de los Andes, Bogotá, 1983. Enrique Ogliastrí, “Clases sociales y desarrollo empresarial en Santander. Apuntes sobre la economía política de Bucaramanga en el siglo XIX”, fotocopia. Luis Ernesto Romero, “La administración en la sociedad muisca. Apuntes para una historia del pensamiento administrativo colombiano”, en *Revista de la Escuela de Administración de Negocios*, No. 1, septiembre/diciembre de 1986, pp. 6-15, y No. 2, enero/abril de 1987, pp. 12-23; “Don Miguel Samper: la ética y el espíritu de empresa en el siglo XIX”, en *Revista de la Escuela de Administración de Negocios*, No. 4, enero/abril de 1988, pp. 21-37.

Varios profesores de la actual planta de docentes de la Facultad de Administración de los Andes, Carlos Dávila, Enrique Ogliastrí, Manuel Rodríguez y Elvira Salgado (ninguno de ellos, historiador) han enseñado los cursos de historia empresarial en dicha facultad. De la producción de los tres primeros ya se han hecho referencias en este artículo; de la última, no hay ningún escrito académico que podamos comentar.



## Educación y "apertura" en Colombia

Lo "práctico" se ha convertido también en el discurso político actual en Colombia. Esto refleja los intereses de los empresarios y sus ideólogos de cabecera. En escrito reciente, el empresario Hernán Echavarría Olózaga condena a la universidad colombiana por estar supuestamente "impregnada de marxismo", y exagerar la "orientación académica" no dirigida a la solución de "los problemas prácticos de la vida". Agrega además que, "debemos tener cuidado en que la preparación de nuestra juventud no se pierda en los extensos campos de la literatura y la lexicografía"<sup>107</sup>.

Para satisfacción de Echavarría Olózaga, dudo mucho que la universidad colombiana de hoy en día esté "impregnada de marxismo" (si de algo está "impregnada" sería de derechismo). Aún más, podríamos cuestionar la supuesta "orientación académica" de muchas facultades, especialmente en las universidades privadas. Pero lo más cuestionable en su argumentación es su énfasis en lo supuestamente práctico que, en última instancia, acaba por convertirse en una justificación de la ganancia individual sobre el bien común y en una exaltación de las jerarquías dictadas por los empresarios en su deseo de someter a la academia al unanimismo del servicio incondicional a los hombres de negocios<sup>108</sup>.

El lenguaje sobre lo "práctico" no viene solamente de los empresarios. La Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo nombrada por el gobierno de César Gaviria reflejaba criterios similares. La "comisión de sabios", como la calificaban sectores de la prensa, sostuvo que

el sistema educativo debe ayudar "a mejorar los niveles de competitividad... de las demás organizaciones" para así poder "competir internacionalmente". El problema, por encima de todo, es aumentar la productividad con el encomiable fin de elevar "la calidad de vida de los colombianos"<sup>109</sup>.

La Comisión utiliza el lenguaje propio de cualquier cursillo de extensión sobre *Gerencia a la moda*. Encontramos los siguientes términos: "organizaciones que aprenden", "tecnologías de gestión", "globalización", "modernización", "capacidad competitiva", "oportunidades de inversión", "educación para un milenio nuevo"<sup>110</sup>.

En cuanto a las universidades, la Comisión recomienda lo siguiente:

Incorporar en las organizaciones educativas lo más avanzado de las técnicas en gestión.... se diseñarán y desarrollarán programas de preparación de los rectores y miembros de los Consejos Directivo y Académico de dichos establecimientos, y de los docentes mismos, en los principios y técnicas de gestión y manejo actualizados.

Buscar la asesoría y colaboración de las empresas más destacadas de la región para la adaptación de enfoques y prácticas de gestión empresarial o de innovaciones tecnológicas que puedan ser aplicables a las organizaciones educativas<sup>111</sup>.

El académico habrá de convertirse entonces en un ejecutivo moderno, de bolsillo y a la medida. Los criterios de la empresa privada son entronizados por la Misión. Creemos haber ilustrado con bastantes ejemplos cómo estos criterios, justificados por los intelectuales

<sup>107</sup> Hernán Echavarría Olózaga, *Macroeconomía y partido liberal*, Legis Editores, Bogotá, 1994, pp. 264, 281, 296.

<sup>108</sup> Lo "práctico" tiene sus efectos en el continente. Según la CEPAL, "El porcentaje de hogares que viven en la pobreza y la indigencia en Latinoamérica es hoy más alto que a fines de los años setenta [...] La situación más difícil se presenta en Bolivia, Colombia, Honduras y Panamá [...] en Colombia, Brasil, Costa Rica, Guatemala, Brasil, Costa Rica, Guatemala, Honduras y Panamá la incidencia de la pobreza urbana subió fuertemente respecto de los años ochenta..."; véase *El Espectador*, Noviembre 26 de 1994, p. 5B.

A la pauperización, agréguese la situación de violencia y las continuas violaciones de los derechos humanos en Colombia; véase Americas Watch, *La violencia continúa. Asesinatos políticos y reforma constitucional en Colombia*, Tercer Mundo Editores, IEPRI, CEI, Bogotá, 1993; Americas Watch, *Estado de guerra. Violencia política y contrainsurgencia en Colombia*, Tercer Mundo Editores, IEPRI, CEI, Bogotá, 1994; Amnistía Internacional, *Violencia política en Colombia. Mito y realidad*, Editorial Amnistía Internacional, Madrid, 1994.

<sup>109</sup> Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo, "Colombia: al filo de la oportunidad", en *Consigna*, No. 440, segundo trimestre de 1994, pp. 8-9. El reporte fue reproducido como: Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo, *Al filo de la oportunidad*, Cooperativa Editorial Magisterio, Bogotá,

1995. En este artículo se citará de la revista *Consigna* como "Misión".

La modernización como resultado de simples políticas económicas es criticada por Claudio Véliz. Escribe Véliz: "... las políticas económicas, a diferencia de los analgésicos o la penicilina, necesariamente no tienen ni aplicación universal ni efectos predecibles. La misma reforma fiscal que estimulará a los habitantes de Flandes, Yorkshire o Massachusetts a una actividad febril, puede dejar a los porteños y a los serranos impasibles; la misma transformación agraria que hará que el desierto israelí florezca o que exprimirá unas cosechas abundantes de las terrazas taiwanesas puede causar angustia y confusión entre aquellos que cultivan la tierra en Arequipa, Temuco o Popayán". Véase Claudio Véliz, *The New World of the Gothic Fox. Culture and Economy in English and Spanish America*, University of California Press, Berkeley, 1994, p. 195.

La idea del "progreso", del crecimiento económico ilimitado para satisfacer supuestas necesidades insaciables, una idea que tomo raíz en el pensamiento de Occidente desde el siglo XVIII, también ha sido criticada recientemente por académicos norteamericanos. Véase Christopher Lasch, *The True and Only Heaven. Progress and Its Critics*, Norton, Nueva York, 1991, *passim*.

<sup>110</sup> Misión, *Op. cit.* pp. 9-11.

<sup>111</sup> *Ibid.*, p. 12.

tuales orgánicos de turno, contribuyen a reforzar las jerarquías, racionalizar la arbitrariedad del poder y la obediencia incondicional y, finalmente, en cuanto a producción académica e intelectual se refiere, los resultados no podrían ser más pobres<sup>112</sup>.

La implementación de esta agenda se facilita ya que hay miembros de las burocracias universitarias que oportunamente siguen las ideas en boga. Por ejemplo, Luis Enrique Orozco, vicerrector de la Universidad de los Andes y exprofesor de la Facultad de Administración en la misma institución, escribió:

En Colombia, la nueva Constitución y el actual contexto de apertura económica, incorporan nuevas tareas para la educación [...] ¿Hasta dónde somos conscientes de los nuevos escenarios en los cuales debe desarrollarse la educación? Nuevos escenarios relacionados entre otras cosas, con el nuevo papel del conocimiento en la producción. Actualmente si el país no posee la capacidad de incluir masivamente el desarrollo científico-tecnológico en los procesos productivos, se comprometen la productividad y competitividad internacional de las naciones, y esto no puede tenerse si los criterios de formación de recursos humanos no se modifican<sup>113</sup>.

La ideología del consenso, de la armonía impuesta desde arriba, lleva a Orozco incluso a condenar los logros del gremio de los educadores en escuelas y colegios, conquistas logradas con un altísimo número de maestros asesinados (además, el estatuto docente de los maestros seguramente representa un mal ejemplo para el modelo de “profesor universitario - ejecutivo moderno” y a la “flexibilización” del mercado de trabajo

universitario). Escribe Orozco: “Por ética, sería fundamental para Colombia que exista transparencia sobre qué puntos de las conquistas de Fecode son importantes para permanecer en la ley y en cuáles aspectos la Federación debe ceder en orden al bien común”. Aquí cabría anotar que las ideologías empresariales y jerárquicas, al ser introducidas y aceptadas en las universidades, también cumplen el papel de reforzar el rol jerárquico de los burócratas universitarios por encima de los intereses y derechos de los académicos<sup>114</sup>.

Este tipo de mentalidad se refleja en la propuesta de escalafón “académico” en la misma Facultad de Administración de la Universidad de los Andes. En dicha propuesta se da igual importancia a las asesorías que a la investigación. La investigación viene amarrada a “temas relevantes para la Facultad”. Para ser profesor asociado cuenta tener “reconocimiento en el medio empresarial, económico y gubernamental del país [...] asesorías, consultorías, pertenencia a juntas directivas”; además, el título de magister o doctor “podrá ser compensado en casos excepcionales con una destacada y reconocida trayectoria tanto académica como profesional [...] Tener el reconocimiento de la Facultad en asesorías ... membrecía en juntas directivas [...] Tener reconocimiento en el medio empresarial, económico y/o gubernamental del país”. Para ser profesor titular el doctorado se puede compensar “por una maestría acompañada de una destacada y reconocida trayectoria tanto académica como profesional [...] asesoría y/o consultoría”<sup>115</sup>.

Hemos cerrado así el círculo propuesto al comienzo de este artículo. Las inquietudes que teníamos cuando

<sup>112</sup> Como bien señala un observador: “Y el nuevo sistema exige, en principio, producción, eficiencia y rentabilidad. Ciencia sin aplicabilidad es sospechosa y corre el riesgo de perecer. Hay que vincularse al sector productivo, buscar nexos con la empresa privada, poner la inteligencia y la creatividad de los científicos al servicio del sector productivo”. Véase Sergio Fajardo, “Ciencia, tecnología y sector productivo”, en *Texto y Contexto*, No. 20, enero a junio de 1993, p. 22.

<sup>113</sup> Luis Enrique Orozco Silva, “Comentarios a la importancia de la reforma educativa”, en *Planeación y Desarrollo*, vol. 24, No. 3, septiembre a diciembre de 1993, pp. 48-49.

A lo anterior se podría aplicar el siguiente comentario: “La cantidad de discursos que se pronuncian en tonos solemnes y contritos, alrededor de ciencia y tecnología es abrumadora. El contenido, por lo general, ínfimo”. Véase Fajardo, *Op. cit.*, p. 18.

<sup>114</sup> Orozco, 1993, *Op. cit.*, p. 51.

Orozco no entra a discutir quién define el “bien común” y qué entiende él por “ética”. Sin embargo, en otro escrito critica al “docente autoritario... carente de imaginación”. Presenta entonces su propio modelo de docente imaginativo, seguramente incorporado al problema de la “competitividad de las naciones”:

“... el carácter y temple de la docencia se origina en los hombres que la desempeñan. El problema es contar en nuestra ‘ciudad del sol’ con hombres capaces de conducir a otros, porque en su personal experiencia el fuego sagrado de la vida intelectual jalona y otorga sentido a su tarea”

“... la docencia tendría que incorporar al arte; ¿no hay acaso belleza en la construcción intelectual de cada disciplina?; ¿no hay goce en el descubrir, en el entender y conocerse mejor a sí mismo con la ayuda de gigantes que nos han precedido? Parecería que hay una regla de juego que nos acerca a esta posibilidad: ser sensibles a la belleza del intelecto en acción; a la arquitectónica de la razón desplegada en sus operaciones”. Sin comentarios.

Véase Luis Enrique Orozco, “El destino de la docencia. Hacia la imaginación o la decadencia”, en Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, *Especialización en docencia universitaria. Módulo I*, Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Bogotá, 1994, pp. 87-88, 91.

<sup>115</sup> “Borrador documento ordenamiento profesoral en la Facultad de Administración”, Facultad de Administración, Universidad de los Andes, 1994, fotocopia, pp. 4-7.

El documento refleja criterios de los sectores empresarial y político. Esto se podría entender, en buena parte, como resultado de los nexos con esas esferas de poder y que relegan lo académico a un plano secundario. Este documento fue redactado por una comisión donde figuraban, entre otros, Carlos Dávila, Raúl Sanabria y Javier Serrano. Trabajos de Dávila ya han sido discutidos en este artículo. Sanabria, proviene del sector del cuero y ha sido ajeno a la producción intelectual y académica. Serrano, además de profesor, ha sido consultor y hombre del sector financiero; su nombramiento como decano de la facultad en 1991 fue saludado por la sección “Publicidad y Negocios” de la Revista *Semana*.

empezamos esta investigación han sido ilustradas investigando sobre la literatura relevante. Aún más, las críticas hechas a las facultades de administración en el país se aplican en formas muy similares a la misma entidad que realizó el reporte para la Misión de Ciencia y Tecnología. De ahí que la tajante afirmación de Rodríguez, Dávila y Romero sobre la calidad de la investigación en administración se aplicaría muy apropiadamente a los trabajos discutidos en este artículo<sup>116</sup>.

## Para concluir

Hoy en día, el mundo académico es visto por muchos como un escalón de ascenso económico y político en Colombia (esto es, de arribismo). Desafortunadamente, este asunto no tiene que ver únicamente con los profesores de Administración. En Historia, por ejemplo, varios académicos de la *Nueva Historia* se cobijaron bajo los políticos y entraron a hacer parte de la *vieja burocracia*. Así, en la actualidad se está escribiendo una nueva historia oficial por parte de un buen número de historiadores colombianos y uno que otro extranjero<sup>117</sup>.

Los economistas son críticos hasta cierto punto -varios de ellos incluso tienen un pasado izquierdista. Desafortunadamente, la capacidad crítica de muchos se reduce cuando el gobierno de turno los llama a "colaborar". Como en las escuelas de administración, la consultoría contratada reemplaza a la investigación independiente en las facultades de economía. Mientras que los profesores de administración internalizan los valores de los empresarios, los economistas internalizan la ideología del gobierno de turno (y los intereses que éste representa). Esto último bajo el supuesto de que el "conocimiento" otorga y justifica el poder. Como escribe Alejandro Sanz:

Las universidades [enseñan] una dosis muy grande de teorías económicas bajo el supuesto fuerte de que, gracias al avance y desarrollo de la ciencia económica, la contribución que le corresponde al economista para el progreso y mejoramiento de la sociedad la puede aportar desde su escritorio: ya sea en la forma indirecta de 'hacer teoría', o en la forma más directa de recoger información y analizarla para indicar qué es lo que 'debe hacer' un gobierno, unos gremios, unos empresarios, o cualquier otro de los agentes sociales que tienen suficiente poder económico y político para influir en una u otra forma en el desarrollo económico de la sociedad<sup>118</sup>.

Las escuelas de administración norteamericanas se encontraban desprestigiadas en los años 50 mientras otros campos académicos marcaban el liderazgo en el mundo. Obviamente éste no es el caso en Colombia hoy en día en las ciencias sociales, donde éstas no solamente están a la zaga de desarrollos en Estados Unidos y en Europa, sino incluso de desarrollos en los países más avanzados de América Latina. Además, un número considerable de científicos sociales colombianos, especialmente en las universidades privadas pero también en las públicas, se ha supeditado a criterios de rentabilidad política y monetaria. En un medio que, además de subdesarrollado, exige resultados "prácticos" al mundo universitario, y donde los científicos sociales no han sido capaces de mantener una autonomía *vis-à-vis* el poder, tenemos un largo camino por recorrer, camino donde la excelencia académica no sea un simple discurso retórico y donde la calidad intelectual no se juzgue únicamente por lo que demande el "mercado". ○



<sup>116</sup> Si se hacen comparaciones con el mundo universitario norteamericano, la situación de calidad académica sería aún más grave. Así, no es de extrañar que no se le haya otorgado la acreditación a la Universidad de los Andes por parte de la Southern Association of Colleges and Schools de los Estados Unidos. Entre una larga lista de falencias, esta entidad consideró que el número de profesores de la Universidad de los Andes con doctorado (incluyendo la facultad de Administración) era muy bajo. Aún más, la Asociación conceptuó que aquellos profesores con doctorado estaban enseñando cursos en temas que no tenían nada que ver con su preparación académica (cosa inadmisibles en una institución académica sería norteamericana). Se criticó también el hecho de que una proporción muy alta de los profesores eran egresados de la misma Universidad de los Andes. Para empeorar las cosas, la Asociación anotó cómo casi la mitad del profesorado en la mencionada universidad ni siquiera tenía título de maestría. Véase Carta de E. Jean Walker, Ph.D., Associate Executive Director, Southern Association of Colleges and Schools, Commission on Colleges, a Arturo Infante Villarreal, Rector, Universidad de los Andes, junio 17 de 1994. Esta carta fue hecha pública por los profesores de la Universidad de los Andes.

<sup>117</sup> Véase Alberto Aguirre, "La historia de [Malcolm] Deas es puro cuento", en *Revista Universidad de Antioquia*, vol. LXIII, No. 235, enero-marzo de 1994, pp. 33-46. Eduardo Sáenz Rovner, "A propósito de la historiografía sobre Mariano Ospina Pérez

(1891-1976)", en *Historia Crítica*, No. 6, enero-junio de 1992, pp. 109-112.

Los colegas historiadores podrían tomar como ejemplo a William Appleman Williams. Williams, autor de trabajos clásicos y críticos sobre historia diplomática norteamericana, fue perseguido en el periodo macartista. Después se le ofreció puesto en la administración Kennedy como consejero en asuntos cubanos y no aceptó para mantener su independencia. El Comité de Actividades Antinorteamericanas del Congreso trató de confiscar su siguiente manuscrito; como no se pudo, el hostigamiento continuó a través de citaciones del Internal Revenue Service (la administración de impuestos en los Estados Unidos).

Williams, sin embargo, no optó por el camino "práctico" y prefirió seguir siendo un académico independiente y serio. Véase William Rice-Maximin, "William Appleman Williams", en Mary Jo Buhle, Paul Buhle y Harvey J. Kaye, compiladores, *The American Radical*, Routledge, Nueva York, 1994, pp. 305-311.

<sup>118</sup> Alejandro Sanz de Santamaría, *Teoría y conocimiento económico: política y prácticas democráticas?*; *Monografías*, Universidad de los Andes, No. 23, abril de 1991, p. 10.

Véase también Jairo Sánchez, "La economía y los economistas: Las palabras y los hombres", en *Cuadernos de Economía*, No. 8, primer semestre de 1985, pp. 51-71, *passim*.