

CONFORMACIÓN ACTUAL DEL CAMPO ADMINISTRATIVO EN COLOMBIA: UNA MIRADA A PARTIR DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN*

MAURICIO SANABRIA R.**
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

(Recibido: Octubre 5 de 2007- Aprobado: Noviembre 20 de 2007)

Resumen

Este artículo presenta los resultados finales de una investigación que tuvo como objeto hacer una revisión al campo administrativo en Colombia. El trabajo se estructuró a partir de algunos programas de formación que han alcanzado un importante nivel de reconocimiento (ubicados particularmente en la capital de la república), y también, de una revisión de las principales características del mismo tanto en el contexto nacional como internacional.

Palabras clave: Administración de empresas, formación administrativa, escuelas de administración, escuelas de negocios.

CURRENT SETTING OF THE ADMINISTRATIVE FIELD IN COLOMBIA: A LOOK FROM THE TRAINING PROGRAMS

Abstract

This article shows the final results of the research project titled Main training referents for a Business Management Program in Colombia. A view of the administrative field in our country on the basis of several training programs that have become widely recognized (specially those offered in the country's capital) is provided as well as a revision of the main characteristics of said program within a domestic and international context.

Key words: Administration of enterprises, administrative formation, administration schools, business schools.

JEL: M14, M12.

Sanabria. M. (2007) Conformación actual del campo administrativo en Colombia: Una mirada a partir de los programas de formación. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*, (XV)2.

* Este artículo se inscribe en el interés investigativo que el autor ha desplegado en el transcurso de los últimos años acerca de la disciplina administrativa y de la formación en administración, como parte justamente de la construcción de su eje de investigación denominado: *'La epistemología, la formación administrativa y la gestión de organizaciones'*, el cual se inscribe hoy en el Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial (GIPE), en la línea de investigación en *dirección*. Diversos elementos que en él se desarrollan se encuentran articulados hoy con los rudimentos de su trabajo doctoral en el marco del *Doctorat en Sciences de Gestion* de las Universidades de Rouen, París XIII y Nacional de Colombia.

** Es docente investigador de carrera académica de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario y miembro del grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial (GIPE) de la misma. Correo electrónico: mauricio.sanabria91@urosario.edu.co

1. Presentación general

*“Gestión es hacer las cosas bien”
Peter Drucker*

*“La lectura forma al hombre;
las conferencias lo alistan y la escritura lo perfecciona”
Francis Bacon*

*“Si espera uno lo suficiente, todo cambia”
Carl Sagan*

El presente texto constituye uno de los resultados finales del proyecto de investigación titulado *“Principales referentes formativos para un programa de Administración de Empresas en Colombia”*. El objetivo de la investigación realizada fue *identificar los principales referentes académicos para un programa de Administración de Empresas en Colombia* y la pregunta de investigación formulada fue, en consecuencia: *¿Cuáles son los principales referentes académicos para un programa de formación en administración de empresas en Colombia y qué elementos pueden destacarse en virtud de los mismos?*

Para la presentación de sus resultados, el presente artículo se ha estructurado en siete apartados. El primero, en el que actualmente se encuentra el lector, hace la presentación general del documento. El segundo, desarrolla una serie de elementos encontrados durante la realización del ejercicio de referenciación llevado a cabo, a partir de algunos programas de pregrado en Administración en Bogotá. El tercero, amplía este marco de observación haciendo una mirada al estado actual de la formación en Administración en Colombia, en lo fundamental, a partir en algunos trabajos publicados en los últimos años a propósito de esta problemática.

En el cuarto se hace una caracterización de los programas de Administración que son considerados como líderes a nivel mundial, aunque dado el alto grado de heterogeneidad que presentan los sistemas educativos internacionales, escogiéndose como criterio metodológico a los programas de MBA (*Master of Business Administration*) como la unidad curricular básica para la realización de este análisis, y las escuelas de administración que los ofrecen como las unidades académico-administrativas privilegiadas para la referenciación. En este apartado además se hace

énfasis en los factores que posicionan a estas escuelas y programas como los de mejor calidad y mayor demanda y reconocimiento a nivel mundial.

En el quinto, se hace una caracterización de las grandes tendencias a nivel internacional en lo relacionado con la práctica y la enseñanza de la administración, presentando fundamentalmente el modelo estadounidense, el europeo y el japonés (en tanto principales y mayoritarias fuentes del saber administrativo al que hemos tenido acceso en nuestro contexto); ilustrando sus orígenes, filosofía y principales prácticas. En el sexto, se presentan algunas conclusiones de la investigación. Y, por último, en el séptimo, se relacionan las obras citadas a lo largo del texto.

El proceso de investigación fue adelantado por su autor, aunque también contó con la colaboración de algunos profesores (en particular el profesor Juan Javier Saavedra Mayorga). Su origen se remonta a algunos años atrás en el marco del Grupo de Investigación en Gestión Organizacional (GIGO), un desarrollo en el Grupo de Estudio en Competitividad, Estrategia e Innovación (GECEI) de la Universidad Militar Nueva Granada, dos grupos de los cuales el autor hizo parte; y su culminación en el primer semestre de este año, en el contexto del Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial (GIPE) de la Universidad del Rosario, dentro de la línea de investigación en *dirección*.

Sin duda, este trabajo también se ha articulado y nutrido con los primeros avances de la investigación de tipo exploratorio que el autor ha podido llevar a cabo en el desarrollo de su primer año de formación en el marco del *Doctorat en Sciences de Gestion*, un programa que en la actualidad se encuentra cursando.

Aunque hay que indicar que el proyecto se vio interrumpido en su desarrollo continuo en los últimos años, debido a muy diversas razones tanto de tipo personal como profesional así como de carácter situacional, es claro que con el presente artículo encuentra un adecuado cierre (en tanto ya ha contado con algunos espacios de presentación de resultados parciales) y logra alcanzar, esencialmente por este medio, el necesario proceso de socialización de sus principales resultados.

2. Análisis comparativo de algunos programas homólogos

2.1 Elementos metodológicos de la investigación

El trabajo de investigación realizado fue de tipo exploratorio, en tanto procuró aproximarse a la problemática con el objeto de ganar cierto nivel de comprensión inicial con respecto a ella; la aproximación investigativa fue cualitativa: de hecho, las técnicas utilizadas y el análisis han seguido cánones de este tipo; y la posición epistemológica adoptada, fue de corte interpretativista.

Las estrategias de las que se hizo uso en el desarrollo de esta investigación fueron:

- a) estudio bibliográfico y documental,
- b) entrevistas a profundidad con preguntas semi-estructuradas a testigos privilegiados,
- c) interacción comunicativa con investigadores y algunos otros actores representativos, y
- d) observación participante, introspección y descripción fenomenológica.

El terreno de investigación se configuró esencialmente a partir de los programas considerados como referentes, teniendo en cuenta en lo fundamental, del reconocimiento que éstos han alcanzado en el contexto nacional (y algunos en el internacional). Y la aplicabilidad de sus resultados se ha considerado para la actividad formativa existente alrededor de la administración de empresas en Colombia.

Tal y como se ha informado, para el desarrollo de este trabajo fue seleccionado un grupo de programas considerados como referentes en virtud del reconocimiento que han alcanzado; específicamente aquellos que pertenecen a las siguientes instituciones:

- Universidad de los Andes.
- Universidad Externado de Colombia.
- Universidad de la Sabana.
- Universidad Nacional de Colombia.

- Universidad Javeriana.
- Universidad del Rosario.
- Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Universidad de la Salle.

Como principal estrategia metodológica se programaron y realizaron diferentes entrevistas con los Decanos o con algunos directivos de dichos programas. De igual modo, se recabó información adicional con base en documentos proporcionados por los entrevistados, y alguna otra gracias a fuentes ubicadas en Internet (v. gr. los sitios web de las diferentes instituciones), y a diversos textos que han fijado su objeto de interés en la formación administrativa en Colombia.

Finalmente, se realizó un trabajo de ampliación del marco referencial con el objeto de conceptualizar y contextualizar los diferentes resultados de la investigación realizada, de aguzar el análisis y de enriquecer el cuadro analítico con otra serie de elementos relevantes tanto del orden nacional como del internacional. Una síntesis de los principales elementos metodológicos se presenta en la Tabla No. 1.

2.2 Algunos rasgos de identidad¹

En su mayoría, los programas referenciados no tienen una tradición que supere los 40 años de existencia, pese a que en ocasiones, las universidades (meta-sistemas) de las que hacen parte han existido durante un prolongado período de tiempo. Tal es el caso de la Universidad Javeriana (dos períodos de existencia: desde 1621 hasta 1767 y desde 1930 hasta hoy), la del Rosario (creada en 1653) y el Externado (fundada en 1886), cuyos programas de Administración tan sólo fueron creados alrededor de 1970 en el primer caso y de 1965 en el de los dos restantes.

De manera que, pese a lo que podría intuirse a priori, no es posible establecer una relación directa entre el período de existencia de la Universidad (meta-sistema) y el reconocimiento obtenido por el programa de administración que le corresponde, lo cual se ob-

¹ Entendemos aquí el concepto de identidad como “un espacio multidimensional, en el que cada una de las dimensiones está configurada por un eje de coordenadas”. En este sentido, existen coordenadas temporales, espaciales, geográficas, materiales, de frecuencia, económicas, financieras, metasistémicas, ecosistémicas, utilitarias y dialógicas (Cfr. Etkin y Schwarstein, 1995, 158-163).

Tabla 1. Resumen Metodología²

ÍTEM	TESIS/DESCRIPCIÓN
Pregunta de Investigación	¿Cuáles son los principales referentes académicos para un programa de formación en administración de empresas en Colombia y qué elementos pueden destacarse en virtud de los mismos?
Objetivo de la Investigación	Identificar los principales referentes académicos para un programa de Administración de Empresas en Colombia.
Aproximación de la investigación	Cualitativa
Posición epistemológica	Interpretativista
Estrategias de Investigación	Estudio bibliográfico y documental Entrevistas semiestructuradas a profundidad a testigos privilegiados Interacción comunicativa con investigadores y algunos otros actores clave Observación participante, introspección y descripción fenomenológica. Ampliación del marco referencial
Terreno de Investigación	Programas de Administración de Bogotá considerados como referentes.
Proposiciones de investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Existen diferencias entre la oferta formativa en el área de la administración de las universidades consideradas como referentes y las demás. • Existen diferencias en las condiciones que caracterizan a dichas universidades y las que lo hacen con relación a universidades internacionales. • Ha habido un impacto de los modelos internacionales hegemónicos en la conceptualización del campo administrativo en nuestro país y, por lo tanto, en su oferta formativa.
Proceso de Investigación	Precisión del objeto de estudio Estructuración del modelo de análisis Comprobación (a través de las estrategias investigativas ya señaladas) Análisis y redacción del informe final.
Aplicabilidad	A la enseñanza y la actividad investigativa de la administración de empresas y, en ese sentido, a las condiciones de perdurabilidad de las empresas en Colombia.

serva en la relación tradición-reconocimiento entre la Universidad de los Andes (creada en Noviembre de 1948) que cuenta con un alto reconocimiento para su Facultad de Administración, respecto a la Universidad Javeriana que supera en más de 300 años de antigüedad a la anterior (pues fue creada en 1621) y que cuenta con un nivel de reconocimiento en este campo ciertamente menor; de hecho, la única Universidad que en la actualidad ofrece un programa doctoral en el campo de la administración en nuestro país, de manera autónoma es la Universidad de los Andes.

Podría afirmarse entonces, que un factor que determina el reconocimiento de los programas referen-

ciados no es definitivamente el de la antigüedad o la tradición de la Universidad dentro de la cual se encuentren, que su reconocimiento no se explica por el tiempo de existencia del meta-sistema del cual hacen parte.

Pero, ¿cuáles son entonces los factores que parecen haber hecho que se obtuviera ese éxito relativo (medido en términos del reconocimiento por parte de la comunidad académica, de las instituciones oficiales en virtud de sus condiciones, y del mercado, acerca del buen nivel de calidad del programa)? De acuerdo con la información recabada en la investigación, parecen ser otros, a saber:

² Tabla del autor.

- *La existencia de un mayor número de docentes de tiempo completo, o cuando menos de medio tiempo, así como su mayor nivel de capacitación.*
- *Un énfasis superior en la investigación (en gran medida enfocado en –y logrado por– el factor docente).*
- *Un importante esfuerzo en materia de publicaciones y visibilidad en general.*
- *La realización sistemática de ejercicios de auto-evaluación (que comprende factores internos y externos) y de proyección estratégica derivada de ello.*
- *Una inversión importante en materia de formación de alto nivel para sus docentes (particularmente en su proyección hacia el doctorado), de apoyo a la investigación y a la publicación, y de recursos físicos y logísticos.*
- *La existencia de procesos y mecanismos de referenciación a nivel internacional y la búsqueda de relaciones interinstitucionales en ese ámbito. Y, derivado en buena medida de todo esto, y en los casos más significativos,*
- *La acreditación nacional e/o internacional.*

2.3 *La investigación y su soporte*

Podría hablarse de dos líneas generales respecto a la política de los programas tomados como referentes en materia de investigación. En la primera de ellas, se hace una inversión importante en esta materia, se impulsan procesos con el objeto de lograr que la mayoría de los docentes sean de tiempo completo o de medio tiempo o, en el caso de los docentes de cátedra, se les ha estimulado hacia la investigación (pagándoles por ejemplo horas de investigación adicionales a las de cátedra en función de proyectos y resultados concretos).

De igual modo, se incentiva en los estudiantes (y se posibilita) la vinculación a programas y/o proyectos de investigación, en lo fundamental, por medio de la elaboración de trabajos monográficos o de tesis, o a través de su vinculación directa con funciones específicas en proyectos particulares en etapa de formulación y/o en la de desarrollo y/o evaluación.

Dentro de este comportamiento se destacan programas como el de la Universidad de los Andes, que

hasta hace un par de años contaba ya con cerca de 50 docentes de tiempo completo, de los cuales aproximadamente el 50% tenían título de Ph. D., y se proyectaba además, tal y como se ha venido concretando, que en el transcurso de tan sólo 1 año, otros 8 docentes fueran logrando igualmente esta titulación.

Esto responde a un programa que busca alcanzar un nivel de formación destacado de los profesores apoyando su formación doctoral (entre la Universidad y la Facultad se corre con el 66% del costo total del programa, el otro porcentaje está a cargo del docente), gracias a lo cual justamente se logró que en 1997, dieciocho profesores empezaran su doctorado. En un proceso al que se le ha pretendido dar continuidad de tal forma que se siguen abriendo espacios para otros docentes. Además, se vinculan algunos jóvenes como auxiliares de docencia, quienes con la tutoría de un Profesor Titular van capacitándose en materia de investigación, formación y consultoría.

En general, la investigación depende de las propuestas que cada profesor formule, en especial las de aquellos docentes con amplia experiencia en este campo y las que surgen de las disertaciones de los candidatos a doctores, articulando en el desarrollo de los proyectos a estudiantes que se interesen en ellos y que tengan la capacidad de hacerlo. Esto está teniendo un mayor énfasis y un nuevo significado dada la instauración del programa doctoral propio en la Facultad, el cual jalonará seguramente cambios importantes en esta materia en los próximos años.

De otro lado, es posible advertir también el hecho destacado de que en dichos programas se estimula la publicación de las investigaciones y de los trabajos destacados que han sido desarrollados por parte de los estudiantes (previa evaluación favorable por parte de los jurados), en el marco de una serie editorial, enfocada particularmente en ello.

Otro programa en esta línea es el de la Universidad Externado de Colombia: que hasta hace un par de años contaba con cerca del 40% de su cuerpo docente de tiempo completo y el 60% restante distribuido en otros tipos de dedicación, y aunque el lineamiento a mediano plazo en ese momento era el de seguir incrementando el número de docentes de tiempo

completo a la fecha esto no se ha concretado. Un docente que era contratado por medio tiempo, por ejemplo, de 8 horas semanales que era su carga debía dedicar 4 de ellas a la cátedra y las restantes al trabajo en investigación.

En este programa se estimula además la investigación con incentivos económicos y especialmente con descargas en horas de clase, que se disponen entonces a actividades en esta área. Ella, –bajo la coordinación del Centro de Investigaciones– se ha articulado en líneas (competitividad, gerencia integral, empresa y empresario), con docentes que desarrollan un programa de investigación formulado previamente, a través del cual se convoca abiertamente a estudiantes a participar teniendo una temática, metodología, y material de base definidos.

Un hecho importante al respecto estriba en el hecho de que la Facultad haya definido cuatro Direccionadores Estratégicos (aunque inicialmente se habían definido cinco), uno de los cuales es la investigación, la cual responde a un ejercicio de definición y despliegue estratégico de directrices (*Hoshin Kanri*). Es destacable que en todos los programas curriculares de la facultad se considere necesario desarrollar trabajos monográficos o de tesis, según sea el caso, lo que le ha dado un impulso significativo por esta vía a la investigación.

También se encuentra el programa de la Universidad del Rosario, que particularmente enfocada en el tema de la perdurabilidad de las empresas ha venido trabajando con profesores contratados a tiempo completo y con dedicación exclusiva, y que ha procurado articular sus esquemas de gestión de la investigación a los planteamientos desarrollados por Colciencias.

En ella se descarga a los docentes que se dedican a la investigación, aunque por lo general todos tienen al menos un curso asignado; se apoya a algunos docentes con la matrícula de programas doctorales y de maestría; y se pagan incentivos económicos por publicaciones. Finalmente, la Universidad desarrolla cada año convocatorias internas, a través de un Fondo de Investigaciones (FIUR), que financia proyectos de investigación en función de los recursos disponibles y de las propuestas presentadas.

Ahora bien, la segunda línea general encontrada se caracteriza por una limitada producción en materia de investigación, asociada en la mayoría de los casos a una composición docente en la cual prima la contratación de profesores con vinculación de cátedra. Además, una igualmente limitada inversión en materia de investigación y una insuficiente producción académica; en algunos programas, la elaboración de monografías o trabajos de tesis es asumida como una opción de grado que un número muy restringido de estudiantes llega a tomar.

En dos de los programas referenciados no se ha alcanzado una dinámica investigativa y de producción académica que les otorgue un alto nivel de reconocimiento en este aspecto. En ellos los docentes de cátedra superan en número dos o tres veces la cantidad de profesores con dedicación de tiempo completo: la relación en ambos casos es de 75% de cátedra y 25% de planta (tiempo completo y medio tiempo), aunque algunas acciones se han proyectado en busca de invertir las proporciones.

Se destaca además el hecho de que, aunque como política de una de estas universidades a nivel central el 10% de los ingresos por matrículas se encamina a apoyar la formación de su cuerpo profesoral, los docentes del programa han aprovechado muy poco este incentivo, algo que, no obstante, ha venido cambiando muy recientemente en función de las demandas impuestas por el marco institucional encuadradas en las políticas de calidad del Ministerio de Educación Nacional y de instituciones como Colciencias e Icetex (en lo que a financiación de proyectos de investigación, becas para estudio y préstamos educativos se refiere), en una tendencia que es marcada también *para el conjunto de las instituciones observadas*, muy en consonancia con el discurso de contingencias en administración, podríamos decir que al parecer, el contexto está modificando efectivamente la estrategia y la estructura de las organizaciones educativas.

Finalmente, es posible advertir también la existencia de dos casos más, ubicados en un punto intermedio entre las dos tendencias aquí delineadas. En ellos, los docentes de cátedra también superan en cierta medida a los docentes de tiempo completo. Sin em-

bargo, cuentan con profesores que han impulsado investigaciones con algún nivel de reconocimiento y han articulado a estudiantes alrededor de determinadas temáticas de investigación. Temas como la competitividad, la gestión tecnológica, la gestión humana y el desarrollo organizacional han sido promovidos en estos programas bajo esta dinámica.

2.4 Elementos de autoorganización

Otro factor importante encontrado es que en algunas facultades referenciadas se han realizado ejercicios de auto-evaluación en los cuales se ha logrado hacer una mirada analítica y reflexiva de variables internas fundamentales (estado general y políticas frente al “ser” y al “deber ser” de la facultad y del programa, a la docencia, la investigación y la proyección social) y externas (tendencias académicas, teóricas y prácticas a nivel mundial, fenómenos como el de la internacionalización educativa o la globalización), incluso con anterioridad a los requerimientos provenientes de su entorno, particularmente aquellos derivados del marco institucional.

De hecho, en algunos casos, y como consecuencia de estos ejercicios, se ha llegado a realizar una serie de procesos de redefinición estratégica (e incluso de rediseño curricular) y se han elaborado planes de desarrollo o estratégicos que proyectan a las facultades y a los programas hacia el mediano y el largo plazo en función de las condiciones del contexto.

Destacan dentro de esta tendencia, el programa de la Universidad de los Andes y el de la Universidad Externado de Colombia. Por ejemplo, en ésta última, con base en el ya citado ejercicio de aplicación de la técnica conocida como *definición y despliegue de directrices (Hoshin Kanri)*, fueron definidos cuatro direccionadores estratégicos: 1) la formación de Gerentes Integrales, 2) la investigación, 3) la internacionalización y relación con el entorno y, 4) la adecuación tecnológica.

Ellos fueron la base de un nuevo planteamiento estratégico desarrollado desde 1992, al cual ciertamente se le ha dado continuidad desde entonces y se le ha enriquecido con la utilización de otras herramientas administrativas como el *Benchmarking* (definiendo

al programa de la Universidad de los Andes como el *Benchmark*) y más recientemente la gerencia por proyectos y la Teoría de Restricciones (*Theory of Constraints - TOC*).

Por su parte, en la Universidad de los Andes se destaca la realización de un ejercicio de autoevaluación a comienzos de la década de 1990, el cual generó una serie de importantes reformas (cuyos principales hitos se encuentran en 1995 y 1997). Y además, la elaboración de planes de desarrollo quinquenal que han generado un impulso estratégico destacado para el programa (uno de reciente importancia para la situación actual del mismo fue el Plan de desarrollo de la Facultad de Administración 1997-2002). En este tipo de reflexiones por lo general son tenidos en cuenta tanto los intereses de los profesores, como de los estudiantes, los egresados y también –algo que es destacable– de los empresarios.

Un elemento de suma importancia en estos programas es el empeño por obtener acreditaciones no sólo a nivel nacional sino también –y fundamentalmente– por parte de entidades internacionales. En el caso de la Universidad de los Andes, por ejemplo, se dio inicio al proceso con miras a la acreditación por parte de la “*European Quality Improvement System – EQUIS*” (la cual, forma parte de la “*European Foundation for Management Development - EFMD*”) en febrero de 2002, obteniendo tal acreditación el 18 de junio de 2003, así como la de la *Association of MBAs – AMBA* para su programa de MBA (recibida en diciembre de 2004).

Este es un largo y complejo proceso que también la Universidad del Rosario ha iniciado teniendo justamente como aliada a la Universidad de los Andes. Y, para el caso del programa del Externado, es posible indicar que se llegó incluso a proyectar, en buena medida, en virtud de lo anterior y dado su ya aquí citado proceso de referenciación, el alcance de certificación de la “*Association to Advance Collegiate Schools of Business – AACSB*”, sin que aún la hayan alcanzado.

Este tipo de prácticas de referenciación a nivel internacional han sido fortalecidas por políticas de consecución (o de activación) y de apoyo a convenios con

universidades del extranjero, con algunas de las cuales se ha abierto la puerta para que los estudiantes puedan obtener doble titulación (cursando un año o más en la universidad extranjera, el estudiante obtiene el título de ésta y de la universidad local).

Además, se ha estimulado el desarrollo de programas de intercambio o de profesores visitantes, con el objeto de alcanzar beneficios tales como: una mentalidad más internacional en los docentes y estudiantes, la interacción con otras culturas y conocimientos, y el establecimiento de vínculos en materia de investigación que conduzcan, por ejemplo, al desarrollo de proyectos conjuntos.

Con todo, es necesario indicar que, hay también con relación a este aspecto otra tendencia encontrada en los programas referenciados, la cual privilegia más una visión local, una perspectiva que procura alcanzar niveles de competitividad y excelencia pero, en lo fundamental, de acuerdo con los estándares nacionales y con las entidades existentes en el país. La figura del intercambio (tanto de profesores como de estudiantes) aunque puede que exista, no se presenta sino ocasionalmente y por consiguiente, su impacto no es el más destacado.

Además, aunque existan convenios con universidades del extranjero, éstos se encuentran comúnmente inactivos o son muy poco utilizados. En últimas, aunque se reconoce la existencia de un mundo globalizado y se discute frecuentemente al respecto, la mentalidad en el marco de esta segunda tendencia, sigue privilegiando lo local, y los recursos con los que se cuenta no apoyan precisamente un cambio de situación, al menos no en el corto plazo.

2.5 Del proyecto académico de facultad, el objeto de estudio de la administración y/o su despliegue hacia el plan de estudios

En general, dentro de los programas referenciados existe consenso alrededor de reconocer a las organizaciones como objeto de estudio de la administración (entendiendo comúnmente que no sólo es la empresa a la que la administración debe proporcionar soluciones, sino también a otros tipos de organizaciones como las estatales o aquellas sin ánimo de lucro). En

este aspecto, se destaca la fuerte inclinación hacia las actividades y las organizaciones de servicios presente en el programa de la Universidad de la Sabana, una tendencia que se corresponde con la configuración actual del parque empresarial a nivel mundial.

Otro elemento destacable es que tan sólo en un programa de los referenciados se manifestó una posición teórica respecto a las implicaciones de este planteamiento (ver a las organizaciones como objeto de estudio) y el desarrollo conceptual que han podido madurar alrededor del mismo.

En este programa, se considera como objeto de estudio a las “organizaciones de trabajo”, entendidas como un arreglo social de carácter moral (no de naturaleza técnica ni económica). Carácter que se deriva del hecho que las organizaciones se encuentran compuestas por seres humanos libres –justamente, el ser humano es moral puesto que es libre– y tal libertad es lo que le otorga complejidad a la organización.

Además, se entiende que la organización está compuesta por cuatro actores: los tres primeros (empleados, dueños –privados o públicos y clientes) se encuentran en un juego de suma cero, y existe conflicto entre ellos, y es el cuarto componente (la administración) el encargado de resolver dicho conflicto en pro del cumplimiento de la principal función de la organización, a saber: la generación del desarrollo de la sociedad, en una función que además, le otorga legitimidad.

Un elemento encontrado en éste, y en algunos pocos programas adicionales, es la convicción de que es necesario imprimir un sello humanista en la formación del administrador. Se considera necesario superar la concepción ortodoxa del hombre como un recurso más para la organización; esta nueva dimensión debe abarcar tanto aspectos éticos como morales así como el desarrollo del ser humano y de su proyecto de vida (puesto que se considera que las organizaciones son un espacio en el que nos damos cita para alcanzar nuestro proyecto de vida).

Igualmente, se considera en algunos casos que la formación del administrador se ha esforzado por

profesionalizarlo simplemente, por enseñarle las herramientas y los mecanismos necesarios para desempeñarse exitosamente en las diferentes áreas funcionales de la organización y en ella como un todo, pero que la formación humanista ha quedado relegada a un segundo plano y el componente ético, moral, político y social que reclama el ciudadano que requerimos no ha sido desarrollado como se debería.

Con todo, en relación con este último aspecto, vale la pena indicar que, aunque en la mayoría de los perfiles definidos para los egresados en los diferentes programas referenciados tal propósito es de un modo u otro explicitado, la realidad es que en muy pocos de ellos este tipo de formación ha ocupado el lugar que debería de acuerdo con dicho discurso.

Por otra parte, en lo referente a los planes de estudios de los programas es posible observar un agrupamiento de asignaturas esencialmente en términos de las áreas funcionales, lo cual da cuenta de la efectiva consolidación de este arquetipo en la comprensión que de las organizaciones tiene el campo administrativo en nuestro contexto. Es más, la mayoría de los énfasis o líneas de profundización e incluso de los programas de postgrado están identificadas con las áreas funcionales, particularmente en: Finanzas, Recursos Humanos, Mercadeo y operaciones.

Con relación a este aspecto destaca el hecho de que la Universidad del Rosario, haciendo uso de una discusión conceptual desarrollada al interior de la Facultad de Administración, distinga entre *dirección* y *gerencia* y asocie las áreas funcionales al segundo concepto, entendiéndolas tan sólo como saberes que aunque de gran importancia son esencialmente 'de apoyo' para el administrador, y no como conocimientos 'eje' de la actividad que le es inherente y de su propio cuerpo de conocimientos.

Por otra parte, en algunos planes de estudio es posible identificar también ciertos elementos diferenciadores que parece conveniente destacar: en programas como el de la Universidad Externado de

Colombia, por ejemplo, se realizan dos evaluaciones integrales (respecto a la totalidad de contenidos desarrollados hasta el momento) al finalizar tercer y sexto semestre.

En este programa, así como en el de la Universidad de los Andes y de la Sabana existe además una política muy marcada respecto al dominio obligatorio de un segundo idioma (comúnmente el inglés, aunque no necesariamente³), se exige la presentación y aprobación de la Prueba Test of English as a Foreign Language – TOEFL con un puntaje mínimo de 550 sobre 670 en la primera versión allí usada como referente, o de 230 sobre 300 en la posterior (aunque ahora se opera con TOEFL – IBT y en general con el esquema de calificación propuesto por la reforma educativa europea). Pero además, algunas asignaturas son trabajadas en inglés y muy diversos textos en este idioma son utilizados en los diferentes espacios académicos que componen el plan de estudios. Este es un hecho que se constata también, de manera creciente y muy marcada en la Universidad del Rosario a nivel institucional con la llamada política de internacionalización (un programa del nivel central).

Por otra parte conviene destacar también, dado su carácter poco usual en un plan de estudios de administración en nuestro contexto, y porque, en algunas ocasiones, han surgido (o cuando menos, se han enriquecido) de procesos de investigación desarrollados o dirigidos por profesores del programa, la existencia en diversos currículos observados de asignaturas como: *Análisis de Realidad y Coyuntura Social*, *Historia del Desarrollo Empresarial Colombiano*, *Historia Latinoamericana* y *De Colombia* y *Diagnóstico Sectorial o Prospectiva* (en la Universidad Externado); *Pensamiento Estratégico*, *Pensamiento Para la Estrategia*, *Tecnologías de Gestión*, *Análisis Estratégico Sectorial*, y *Pensamiento Complejo y Teoría del Caos* (en la Universidad del Rosario); *Teoría del Servicio*, *Análisis y Diseño del Servicio*, *Administración Pública* y *Antropología* (en la Universidad de la Sabana); *Taller de Autoconocimiento*, *Taller de Responsabilidad Social*, *Gestión Pública*,

³ Por ejemplo, en el programa de la Universidad de los Andes también se avalan las siguientes pruebas: International English Language Testing System – IELTS (inglés) 6.5 sobre 9, Diploma de Estudios de Lengua Francesa – DELF (francés, nivel 1 y 2) 60 sobre 120, ZDAF (alemán) 96 sobre 120 y CIFIC (italiano) 3.5 sobre 5.0.

Problemas Colombianos, Análisis del Entorno Colombiano (en la Universidad de Los Andes); y, *Desarrollo Empresarial Colombiano* (en la Universidad Javeriana). Se destaca igualmente la existencia de algunos contenidos que responden a la identidad de la universidad, por ejemplo: la *Cátedra Lasallista* (La Salle), *Ciencias Religiosas* (Javeriana), *Cátedra Rosarista* (Rosario), y los *Ciclos Básicos Uniandinos* (Andes).

Finalmente, es posible observar que existen criterios de flexibilidad en la mayoría de los programas referenciados. Se programan y ofrecen cursos electivos y seminarios que los estudiantes pueden tomar, sin importar que los mismos sean de otras facultades o incluso, gracias a la existencia de convenios, de otras instituciones.

2.6 Dos elementos favorables: la autonomía administrativa y las políticas de nivel central

Es importante destacar que en la investigación realizada fue posible distinguir dos factores que pueden ser catalogados como favorables para los programas. En primer lugar, la autonomía administrativa para las facultades, sustentada en criterios de descentralización, los cuales permiten, por lo general, un mejor direccionamiento del gasto y la generación de planes de desarrollo de estas unidades, los cuales impulsan políticas de carácter autónomo más acordes con sus necesidades específicas.

Y en segundo lugar, se encuentra que por lo general aquellos programas que han obtenido un mayor reconocimiento deben en gran medida su éxito a directrices de desarrollo formuladas en el nivel central (a nivel macro), que las facultades se encargan de llevar a la acción utilizando el conocimiento y la autonomía que poseen para ello.

La complementariedad que produce este esquema de descentralización administrativa y control en gran medida centralizado, parece rendir sus frutos en términos generales para el desarrollo de los programas

y las políticas que lo sustentan, así como para el éxito comparativo respecto a programas de otras universidades en las que la descentralización es ciertamente menor.

3. La formación en administración en Colombia: una mirada global

Una vez hecha una mirada a estos aspectos particulares, a partir del ejercicio de indagación directa en las instituciones, conviene ampliar la perspectiva que esta información nos provee, con los resultados de una serie de estudios destacados respecto a la formación en Administración en el país; los cuales resulta pertinente retomar en virtud de su carácter académico, y del hecho de que un buen número de los hallazgos del ejercicio investigativo que aquí se presenta coinciden –y además se complementan– con los postulados que en ellos se desarrollan⁴.

En algunos de estos estudios, probablemente los más destacados, es posible encontrar las características de la formación en Administración en Colombia, las cuales pueden ser expuestas de manera sintética así:

- Se ha dado una explosión incontrolada de programas y del número de estudiantes de Administración sin que el nivel de calidad haya ido de la mano con este crecimiento. Ello se encuentra matizado además por la existencia de un importante número de programas nocturnos que conservan una calidad deficiente.
- En sólo 10 años (1966-1976) los programas académicos de larga duración en administración de empresas se quintuplicaron (de 7 programas a 35) y el número de estudiantes matriculados en ellos se multiplicó por 10 (de 760 a 7.608 estudiantes), tendencia que no ha cesado y que ha implicado la existencia de un gran número de programas que en muchos casos ni siquiera cuentan aún con aprobación oficial.

⁴ En esencia, este apartado se sustenta en los siguientes trabajos: Dávila, C (1991); Dávila (1996); Malaver *et al.* (2000); Dávila, Rodríguez y Romero (1989); Rodríguez (1997); Sáenz (1995); Urrea *et al.* (2000).

ELEMENTOS DESTACADOS DE LA CONFORMACIÓN ACTUAL DEL CAMPO ADMINISTRATIVO EN COLOMBIA:
UNA MIRADA A PARTIR DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

- La deficiente calidad se evidencia en gran medida en la carencia de recursos docentes, académicos, investigativos, financieros y físicos. Se presentan dificultades relacionadas con la dedicación de los docentes y con su nivel de formación. Aunque algunos docentes respaldan títulos de maestría y Ph.D., éstos son, en no pocas ocasiones, en otras áreas del conocimiento y no en ciencias administrativas.
- Es además precaria la producción académica e investigativa de los docentes y la existente se encuentra concentrada en pocos académicos a nivel nacional, muchos de los cuales tienen formación de base en otros campos (como la sociología).
- Existen precarias condiciones para lograr que los profesores realicen su carrera docente y que su dedicación y producción intelectual alimenten de manera efectiva sus actividades académicas. De otro lado, existen mecanismos de vinculación docente que no responden a lo que Taylor llamaría 'selección científica'.
- Los recursos con los que se cuenta, tales como: bibliotecas, servicios informáticos, acceso a publicaciones científicas actualizadas, y financiamiento para actividades de investigación son escasos. Las posibilidades de capacitación de alto nivel (maestrías, doctorados y post-doctorados) son aún precarias y en ningún caso equiparables a lo que sucede en esquemas universitarios de naciones desarrolladas. Esto, a pesar de la todavía muy reciente apertura de los programas doctorales en Eafit (en convenio con una universidad canadiense), La Universidad Nacional (en convenio con dos universidades francesas) y la Universidad de los Andes (de manera autónoma).
- En efecto, existe una muy baja oferta de programas de alta formación en Administración y un claro y gran rezago respecto a los niveles internacionales. En Colombia existen aún muy pocos programas de Maestría en Administración (Cfr. Hernández, Romero, Saavedra y Sanabria, 2007) y hay menos de cinco programas a nivel doctoral. Aunque aparte de los ya mencionados convenga recordar también la existencia de iniciativas como la emprendida años atrás por la Universidad del Valle, la Universidad Jorge Tadeo Lozano y la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia en convenio con la Universidad de Salamanca (Rodríguez, 1997, 20) y las que en la actualidad están en curso por parte de la Universidad del Rosario, y nuevamente, por parte de la Universidad del Valle.
- Existen falencias formativas con las que los estudiantes inician su formación universitaria, y se añaden a esta situación las dificultades de tipo cultural que dificultan el establecimiento de grados de exigencia formativa al menos equiparables con los existentes a nivel internacional.
- También se encuentra el hecho de que muy diversas universidades, inmersas en 'el negocio de la educación para los negocios', han sido afectadas por las condiciones económicas de nuestro contexto, particularmente en la última década (en una tendencia que ya está empezando a cambiar); lo que las ha enfrentado a momentos de déficit en la demanda (aunque esto es algo que se explica también por la explosión incontrolada de la oferta), que ha implicado, dado que la principal fuente de financiación de estas instituciones suele ser la matrícula, la utilización de deficientes o al menos 'mucho más blandos' mecanismos de selección, y a una equivocada consideración del estudiante como 'cliente' de la universidad, y no como tal vez debería ser entendido: *el verdadero cliente de la formación universitaria (claro está, de la formación en administración también) no importa si se trata de instituciones de carácter privado o público, es la sociedad.*
- La formulación del *pénsum* académico de muchos programas de formación en administración responde más a tendencias observadas en el exterior a la manera de 'modas administrativas', que por ser novedosas hay que asumir, sin atender a reflexiones en términos de la pertinencia de dichos contenidos en función de los proyectos educativos de las facultades y de las verdaderas necesidades de nuestra sociedad.

- Así mismo, muchos contenidos responden a copias idénticas de programas y tendencias de otras latitudes sin ningún tipo de mirada crítica o propia. Además, muchas facultades de Administración formulan sus políticas de extensión (particularmente a través de ejercicios de consultoría) y, en no pocas ocasiones, sus cursos de extensión, posgrados y especializaciones, en función de las demandas del mercado (con la perspectiva de aprovechar la posibilidad de ingreso dado esencialmente por el mundo empresarial) y no con criterios académicos o de proyección al entorno.
- Las implicaciones de este tipo de situación, fueron señaladas hace ya muchos años para el caso norteamericano por Thorstein Veblen, pero aún siguen vigentes para nuestro medio, y se refieren al hecho de que si la academia se somete al criterio aprobatorio de los empresarios y acepta las convicciones en boga, se llega a un estado en el que cualquier investigación que no conduzca a corroborar las opiniones de moda es condenada como falsa y terca (1957). Es la peligrosa aplicación para la academia, dada su concepción de *cliente* como equivalente a *estudiante*, del proverbio famoso de que el 'cliente siempre tiene la razón'.
- Esto ha llevado en nuestro medio, entre otros efectos, a una transformación de la investigación en la consultoría, afirmación que resumía Mills para el citado contexto casi cuarenta años después de Veblen de la siguiente manera: "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" (1956, 133-134).
- A nivel nacional la investigación en gestión es incipiente, reducida, concentrada en cuanto a los temas, sectores y regiones, así como a los investigadores y a las instituciones universitarias. La principal fuente de investigaciones en gestión proviene de disciplinas como la Sociología, la Ingeniería y la Economía más que de la Administración. El avance en términos de la articulación de ésta a través de grupos, centros o laboratorios es aún muy reducido.
- Las universidades suelen sobrecargar a los docentes de trabajo en términos de clases o actividades alternas que poco o nada tienen que ver con investigación, y en otros casos no existen políticas definidas formalmente por parte de las universidades en esta materia. Además, la investigación corresponde comúnmente más a intereses particulares que emergen de inquietudes personales de los docentes, que a programas de investigación definidos alrededor de líneas temáticas relevantes, pertinentes, necesarias, abordables y posibles, y que se encuentren relacionadas con los proyectos educativos de las instituciones. Así mismo, es una práctica común que no se encuentren definidos estímulos para los docentes que hacen investigación (esa es la generalidad, aunque por supuesto, como ya se ha mencionado, existen excepciones).
- La vinculación de los estudiantes a actividades de investigación es reducida y con frecuencia no está relacionada con programas de investigación. Las diferentes posibilidades de graduación en los programas se constituyen en opciones para los estudiantes que, ante la poca información y formación que tienen respecto a la investigación, opten por otras formas más sencillas y rápidas y dejen de lado el ejercicio investigativo.
- Existe además una vocación expresa hacia el privilegio de la práctica en la formación en Administración, desdeñando en gran medida la

teoría. En este sentido Sicard cuenta que en una entrevista para acceder a un cargo de ejecutivo de una compañía, al exhibir su hoja de vida y su énfasis en la docencia universitaria recibió la siguiente respuesta: “esos profesores están llenos de teorías. No me gustan. En mi empresa, la única teoría que funciona es que yo mando y los demás obedecen. Si le gusta así puede ingresar” (s.f., 161). Pero este fenómeno no sólo se encuentra presente como ideología en el sector empresarial, sino que también al interior de las escuelas de Administración ha cobrado fuerza este planteamiento.

- Otro de los problemas para la formación en Administración en el país es que se ha privilegiado lo práctico, lo técnico o lo tecnomecánico (siendo más fieles con la realidad del fenómeno), se procura proveer la ‘caja de herramientas’ gerenciales bajo un sentido utilitarista, el ‘armotodo’ con el que es posible abordar los problemas reales de una organización.
- Los programas de las facultades en muchos casos se enfocan en este sentido y dejan rezagada la capacidad crítica, analítica, teórica, reflexiva (y por tanto propositiva), restando fuerza al papel que tiene la universidad y al rol que podrían jugar los docentes en Administración en contra de la aplicación acrítica de modelos desarrollados en otras latitudes diferentes a la nuestra y de la pasividad existente alrededor de la generación de respuestas propias a los problemas de nuestra sociedad y nuestras organizaciones.
- Ello, se suma al hecho de que muchos estudiantes esperan recibir justamente en su formación un conjunto de recetas *estándar*, aplicables a *todo tipo de organizaciones*; que les enseñen todo ‘lo dicho’ y que no se les promueva ‘a decir’, a construir elementos nuevos y particulares para organizaciones diferentes con cadencias y necesidades distintas. En últimas, en palabras del maestro Zuleta, que se le evite ‘la angustia de la razón’.
- Otro elemento importante es la adopción de tecnología gerencial (como ya se insinuó, sin

mayor tipo de análisis o esfuerzo crítico o reflexivo) en algunos casos propagada por los propios docentes, y en otros por la creciente presencia de firmas de consultoría multinacionales (tendencia que se hace progresiva a lo largo de la década de 1990) y la ampliación de la oferta de servicios de firmas que típicamente ofrecían esencialmente servicios de auditoría.

- De igual modo, las empresas transnacionales y los flujos de inversión extranjera han sido propagadores de tecnología administrativa proveniente de otras latitudes, en un hecho que se verá reforzado con la apertura económica.
- En el mismo sentido, la ‘apertura educativa’ está impulsando crecientemente la llegada también de Universidades de otras latitudes, en un primer momento, latinoamericanas y españolas, ofreciendo programas virtuales, de extensión, de postgrado o generados por medio de la figura de la cooperación con universidades locales. Con todo, alrededor de este aspecto, son hasta ahora casos destacables el aquí ya citado convenio de Eafit con el HEC de Canadá, y el de la Universidad Nacional de Colombia con las Universidades de Rouen y Paris XIII de Francia, con miras a proveer una oferta en el país a nivel doctoral en el campo de la administración.

Con todo, vale la pena mencionar que en Estados Unidos un panorama en cierta medida similar se generó a mediados del siglo XX cuando se dio una explosión de matrículas con el inicio de la segunda posguerra: cerca del 13% del total de estudiantes de pre y postgrado de Estados Unidos se encontraban en escuelas de comercio y negocios y un 10% de los títulos otorgados por las universidades estadounidenses tenía que ver con estas áreas. Se observó también en este caso entonces una explosión de programas con un bajo nivel de calidad y la muy frecuente admisión de estudiantes con un bajo nivel de preparación básica.

Como solución se promovió la necesidad de mejorar la cualificación del cuerpo docente y de las capacidades de los estudiantes, y surgieron de esta forma los programas de *Master of Business Administration*

–MBA–, una invención del sistema universitario norteamericano que se masificó en la década de 1960 y que fue claramente una respuesta a dicho estadio crítico, en el marco de un renovado aumento de la exigencia en lo que atañe a los procesos de selección de aspirantes y una mejora significativa de la planta profesoral.

Desde esa época, muchas organizaciones considerarán un título de MBA como una certificación de garantía para ocupar un cargo ejecutivo, y diversas universidades en todo el mundo, adoptarán el modelo y abrirán ofertas educativas de este tipo; aunque una vez más, de manera masiva e incontrolada, en un hecho en virtud del cual, desde hace unos años, es ahora este tipo de programas el que está siendo objeto de toda una nueva oleada de críticas similares a las que se promulgaron a mediados del siglo XX en Estados Unidos para el caso de los programas de formación a nivel profesional.

4. Caracterización de los programas de algunas escuelas de negocios a nivel internacional

Un criterio que se consideró relevante para el desarrollo de la investigación y el cumplimiento de su objetivo, y por supuesto, para enriquecer el trabajo que aquí se presenta, fue referenciar también algunos programas a nivel internacional. Con todo, dado que existen diferencias importantes entre los sistemas educativos a nivel internacional no sólo en cuanto a la estructura, el carácter de la educación, los principios subyacentes y los demás aspectos culturales en general, todos estos, factores de suma importancia para una actividad de este tipo, se consideró válida la aproximación a la formación en administración en escuelas de negocios a nivel internacional, a partir de la observación de los programas existentes del tipo MBA.

Lo anterior se sustentó en el hecho de que, como ya se ha advertido, desde su gestación y madurez en Estados Unidos, la existencia de programas MBA se ha generalizado a nivel mundial. En muchos países se considera de hecho que es tan sólo a través de este tipo de programas que se logra realmente generar aptitudes y cualidades para ocupar un car-

go gerencial destacado (v. gr. el de *Chief Executive Officer* – CEO).

Además, en virtud de que existen ciertas características comunes que es posible observar de la formación en Administración a nivel internacional a través de una mirada atenta de este tipo de programas. Y, finalmente, por el hecho de que un parámetro fundamental que ha venido siendo utilizado mundialmente para evaluar la calidad de la formación en Administración de una determinada escuela de negocios, es justamente el prestigio alcanzado por sus programas de MBA.

Metodológicamente para el desarrollo de este apartado se consultaron los tres rankings de mayor aceptación a nivel internacional, de tal suerte que fuese posible identificar cuáles escuelas y programas eran susceptibles de ser referenciados. Éstos son: *BusinessWeek*, *Financial Times Executive Education*, *The Wall Street Journal*. Gracias a ellos se seleccionaron escuelas de negocios atendiendo no sólo a su posición estricta en el ranking sino también a que se ubicaran en los diferentes lugares del planeta.

Dado que de las escuelas latinoamericanas no se encuentra ninguna en los primeros lugares del ranking a nivel internacional, se recurrió para la selección de éstas al ranking realizado por la *Revista América Economía*. Con base en este ejercicio fueron seleccionados los programas MBA de las siguientes escuelas de negocios:

Fuera de Latinoamérica:

- *Australian Graduate School of Management – Australia.*
- *Carnegie Mellon University – Estados Unidos.*
- *Columbia Business School – Estados Unidos.*
- *IESE Business School, University of Navarra – España.*
- *GISMA Business School, German International School of Management and Administration – Alemania.*
- *Harvard Business School – Estados Unidos.*
- *HEC School of Management – Francia.*
- *Hong Kong University Of Science & Technology – China.*

ELEMENTOS DESTACADOS DE LA CONFORMACIÓN ACTUAL DEL CAMPO ADMINISTRATIVO EN COLOMBIA:
UNA MIRADA A PARTIR DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

- *IMD, International Institute For Management Development – Suiza.*
- *International University of Japan – Japón.*
- *Kellogg Graduate School of Management, Northwestern University – Estados Unidos.*
- *London Business School – Reino Unido.*
- *Wharton School of the University of Pennsylvania – Estados Unidos.*
- *McGill University – Canadá.*
- *University of Michigan Business School – Estados Unidos.*
- *MIT Sloan – Estados Unidos.*
- *SDA Bocconi – Italia.*
- *University of Warwick – Reino Unido.*
- *University of Western Ontario – Canadá.*
- *Yale school of management – Estados Unidos.*
- *York University – Canadá.*
- *INSEAD – Francia.*

Y en Latinoamérica:

- *IAE, Escuela de dirección y negocios de la Universidad Austral– Argentina.*
- *Fundação Getulio Vargas e a Ohio University (Convenio) – Brasil.*
- *Universidad Adolfo Ibáñez – Chile.*
- *TEC de Monterrey, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey – México.*
- *ESAN, Escuela de Administración de Negocios para Graduados – Perú.*
- *INCAE, Instituto Centroamericano de Administración de Empresas – Centroamérica – Costa Rica.*
- *Universidad ORT – Uruguay.*
- *IESA, Instituto de Estudios Superiores de Administración – Venezuela.*

Para lograr información respecto a estos programas se visitaron algunos servicios de información de embajadas (particularmente la francesa), se acudió al archivo de la Oficina de Relaciones Internacionales – ORI de la Universidad Nacional de Colombia y a información de Internet ubicada en las páginas oficiales de cada universidad, rastreadas por medio de un motor de búsqueda especializado en servicios de información educativos a nivel internacional cuyo URL es www.hobsons.com.

De acuerdo con lo anterior deberá entenderse que la información que fue posible recabar varía en cuanto a su profundidad y detalle en cada caso. Sin embargo, se privilegió la búsqueda permanente del currículo con el objeto de interpretar las principales diferencias existentes respecto a la formación en Administración a nivel nacional.

A partir de lo encontrado es posible indicar que, en general, los programas pretenden desarrollar en sus estudiantes habilidades gerenciales que les permitan influir en las personas; interactuar con otros individuos, departamentos y organizaciones; y adquirir competencias que le faciliten negociar en todos los escenarios necesarios de una manera exitosa.

Dado el nivel de competencia a nivel internacional en la oferta de este tipo de programas, la mayoría de ellos procura mejorar constantemente, para integrar mejor el currículo, ofrecer cursos en liderazgo, comunicación y negociación y desarrollar métodos de enseñanza novedosos y efectivos.

En este sentido se encuentran tres tipos de métodos comúnmente utilizados: simulaciones computarizadas y desarrollo de proyectos al interior de empresas, el método tradicional de clase magistral, y el método de casos, cuya invención, como se recordará, es atribuida a Harvard desde la década de 1870, y que es de uso generalizado en diferentes partes del mundo, a pesar de haber recibido críticas muy profundas por parte de destacados autores (Cfr. p. ej. Aktouf, 2000, 67-102).

La mayoría de los programas se proponen ofrecer habilidades gerenciales y mostrar de qué forma opera, de manera interrelacionada, las diferentes funciones de las empresas; cómo se genera la competencia a nivel internacional; y cómo es posible desenvolverse entonces en estos diferentes ambientes.

En la mayoría de los casos los aspirantes deben demostrar un buen número de años de experiencia y de formación, y a nivel de los programas, se procura admitir estudiantes de diferentes partes del mundo con el objetivo de que además de la formación impartida por la escuela de negocios, el estudiante interactúe con individuos de otras culturas, establez-

ca conexiones y pueda de este modo enriquecer la experiencia formativa. De hecho, este elemento, en tanto diferencial, se promociona ampliamente a la manera de un gancho de mercadeo para lograr cada vez más y mejores aspirantes.

Ahora bien, esto no tiene nada de extraño si se consideran los costos de desarrollar un MBA: tan sólo la matrícula de este programa en la Universidad Adolfo Ibáñez en Chile está por encima de los US\$ 20.000, trabajando de manera intensiva durante un año; y para el caso de programas como el de la *Wharton School* (la primera escuela de negocios norteamericana), teniendo en cuenta la matrícula, una cuota general, una técnica, una de salud y un seguro de salud, el costo tanto del primero como del segundo año puede acercarse a los US\$ 40.000, aunque si además de esto, se considera el costo promedio de alojamiento y comida, libros material de soporte, etc., y el costo del curso de 'preparación', la cuenta puede acercarse a los US\$ 60.000 por cada año (hay que tener en cuenta que este MBA tiene una duración de dos años).

De manera que, por el elevado costo que implica la realización de un programa de este tipo, es claro que no muchas personas están en capacidad de acceder a una formación de este nivel, y que los que lo logran desean obtener un adecuado 'retorno sobre la inversión', incrementar su nivel de ingresos y su calidad de vida, y ascender o conseguir una posición de alta gerencia en una empresa destacada. Es por esto, y por otros motivos, que las escuelas de negocios comúnmente tienen programas para ubicar a sus egresados y satisfacer, en la medida de lo posible, todas sus expectativas.

Además, es posible advertir que un criterio general por el cual propenden las diferentes escuelas de administración líderes a nivel mundial, tal y como lo vimos en el caso de las líderes a nivel nacional, es por lograr acreditaciones que los validen y les permitan mostrarse en el ámbito internacional. En este sentido existen fundamentalmente tres asociaciones que son reconocidas para acreditar programas de formación en administración:

- **La AACSB – Association to Advance Collegiate Schools of Business:** Formada en

1916 es la más antigua de todas, sin embargo tan sólo el 5% de sus miembros se encuentran por fuera de Estados Unidos.

- **La AMBA – Association of MBAs:** creada en 1967 para promover la formación en administración en el Reino Unido, aunque ha acreditado programas en toda Europa, Singapur, Sur África, Argentina y Malasia.
- **EQUIS – European Quality Improvement System:** Fundado en 1997, es el más joven, sin embargo su impacto ha sido destacado.

Algunos de los programas poseen de hecho las tres certificaciones, lo cual no es sencillo, dados los muy estrictos criterios de certificación. Sin embargo, es claro que este tipo de certificaciones constituyen una 'carta de presentación', un 'sello' que permite de alguna manera garantizar la calidad que, cualquiera que piense en invertir alrededor de doscientos cincuenta millones de pesos en un programa, podría al menos esperar.

En general puede decirse que los cursos que tienden a ser comunes en los diferentes MBA observados son: Economía (Macroeconomía y Microeconomía), Finanzas, Marketing, Operaciones, Métodos Cuantitativos, Análisis Cuantitativo y Estadística, Política de Negocios o Estrategia de Negocios, Contabilidad Financiera y Contabilidad Administrativa, Gestión de la Información y Comportamiento Organizacional.

Un elemento importante es el carácter internacional de este tipo de programas y toda una serie adicional de prácticas diferenciadoras: En primer lugar, la propia composición de estudiantes, que resulta ser comúnmente una muy interesante mezcla cultural. En segundo lugar, el hecho de que en muchos casos los docentes son CEO de grandes compañías (p. ej. AT&T), y/o individuos muy capacitados con cursos de Doctorado y Postdoctorado (de hecho, no es extraño encontrar docentes que ostenten varios títulos de Doctorado).

En tercer lugar, la realización de salidas a otros países a participar en eventos internacionales, a observar y dialogar directamente, por ejemplo, con los líderes de Bosnia y Sarajevo, o de manera aún más interesante, como en el caso de McGill e Insead, tener

esquemas de formación que pueden implicar en su desarrollo el tránsito de los estudiantes por cinco países a lo largo del planeta: Canadá, Francia, India, Japón e Inglaterra. Algo que sin duda luce aún como utópico para un entorno como el nuestro.

En síntesis, aunque las asignaturas puedan ser muy similares no sólo en nombre sino en contenido (tal y como se puede constatar) respecto a las que componen un programa académico de administración estándar en nuestro país (con excepción tal vez de la 'mentalidad global' que es más una característica de la oferta formativa del primer mundo), existen diferencias muy amplias en cuanto al conocimiento, experiencia, edad, madurez y disposición de los estudiantes; a la preparación de los docentes y su sustento en actividades investigativas de alto nivel (en no pocas ocasiones productoras de conocimiento); y, particularmente, a las prácticas que es posible desarrollar a partir de los medios con los que se cuenta institucionalmente y de las elevadas matrículas.

Con relación al cuerpo docente hay también, en efecto, diferencias importantes: ellos se caracterizan, como ya lo hemos indicado, por ser importantes líderes empresariales de reconocidas empresas y/o por ser reconocidos académicos e investigadores de amplia trayectoria y alta producción intelectual, con un elevado nivel de formación representado en maestrías, doctorados y/o postdoctorados realizados en prestigiosas universidades a nivel mundial.

En definitiva, es claro que los recursos con los que cuentan los programas observados a nivel internacional, resultan ser muy superiores a los que puede tener una universidad en el país, lo cual les permite justamente establecer excelentes condiciones de trabajo para los docentes, los investigadores y la comunidad académica en general.

Todo esto, se suma a la constante renovación y búsqueda de mejoramiento a la que los conduce la basta y agresiva competencia en el contexto mundial, así como a la reinversión que realizan estas instituciones de gran parte de sus ingresos en el mejoramiento de la calidad, lo que les garantiza justamente unas condiciones fuertes de supervivencia y crecimiento, y la posibilidad de ser acreditadas por entidades de re-

conocido prestigio a nivel global sin tener que hacer mayores esfuerzos.

5. Caracterización de las grandes tendencias a nivel internacional en administración

Una vez observadas las características encontradas en el ejercicio de referenciación en cuando a la oferta formativa, conviene ahora, en la búsqueda de completar el panorama de la exploración realizada, poner atención y delinear las grandes tendencias configuradas a nivel internacional, en función del desarrollo empresarial que grandes ejes de poder han alcanzado en el transcurso del último siglo. Sin duda tendrán entonces un lugar básico en esta mirada, a la manera de arquetipos fundamentales, los modelos estadounidense, europeo y japonés.

Con todo, y para abordar adecuadamente este apartado, es necesario recordar inicialmente, que aunque la Primera Revolución Industrial tuvo su origen en Inglaterra y este país se constituyó entonces en el paradigma del Capitalismo mundial durante el siglo XIX, desde comienzos del siglo XX (y más fuertemente desde la segunda posguerra) la hegemonía de la dinámica capitalista e industrial se trasladó a Estados Unidos, y con ella una parte importante de la teoría económica y también, claro está, del discurso administrativo.

Este es un hecho que ha generado que de cierta forma, debamos poner un particular énfasis en la mirada de las diferentes perspectivas del mundo de los negocios que hoy conocemos a través de la lente norteamericana. De hecho, es de la mano de este fenómeno que se ha dado justamente la existencia de un buen número de escuelas de negocios en Estados Unidos y que, fundamentalmente, este país ha llegado a consolidarse como un protagonista indiscutible en lo que a la formación administrativa a nivel global se refiere.

Con todo, es necesario indicar que hoy existe un "nuevo juego" en el ámbito internacional, puesto que, particularmente en el transcurso de los últimos 35 años, se ha venido configurando a este nivel un

nuevo escenario, en el que ya no se gira tan sólo alrededor del eje norteamericano sino que a nivel económico (aunque no necesariamente político o militar) se opera mucho más en el marco de la interacción propia de un mundo tripolar.

En efecto, la tríada: Estados Unidos, Unión Europea y los tigres orientales, particularmente Japón, constituye una nueva perspectiva global, de altas implicaciones en términos analíticos en todos los ámbitos, y por supuesto, también en el caso que nos ocupa: a nivel económico y administrativo.

Mientras el siglo XIX será recordado por la historia económica como el siglo de Gran Bretaña y el XX como el de los Estados Unidos, el naciente siglo XXI y su configuración, tal y como lo señala Thurow, estará por definirse a partir del juego interactivo de los tres ya mencionados actores protagónicos (1992).

Un juego que se ha visto matizado por un temprano nacimiento del presente siglo marcado por el fin de la guerra fría, la caída del Muro de Berlín, la emergencia de Japón y la configuración de la Unión Europea. Un nuevo juego que tiene sin duda implicaciones para la administración y por ende para la formación de administradores a nivel global.

Es sin duda por ello, dentro de la construcción de la observación que en este documento se plasma, y a partir del marco que se acaba de describir, que nos ha parecido cuando menos necesario identificar algunas de las tendencias más importantes a nivel mundial en términos administrativos, vinculadas a los mencionados tres contextos, con el objeto de enriquecer y ampliar el número de elementos de referencia utilizados en la investigación y, en virtud de ello, mejorar también el análisis con miras a la comprensión del proceso de autoconstrucción del campo administrativo en nuestro medio. Es justo por esta razón, en consecuencia, que a continuación se hace una revisión de los modelos Estadounidense, Europeo y Japonés.

5.1 *El modelo estadounidense*

El modelo de producción contemporáneo de los Estados Unidos encuentra su origen alrededor de

1880, particularmente en la denominada *era de la producción en masa*, enmarcada entre 1900 y 1930. Un período en el cual la economía de este país mantuvo una tendencia sostenida de crecimiento.

Dentro del modelo productivo norteamericano han tenido gran incidencia dos movimientos: el Taylorismo y el Fordismo. El primero de ellos, emergió de los planteamientos de Frederick W. Taylor, que en esencia, promovía la racionalización del trabajo y su organización científica con base en la observación, la sistematización y la estandarización de las tareas, y de todo lo que ellas puedan implicar; así como la selección científica del trabajador, el estudio de los tiempos y los movimientos, y la división del trabajo (tanto en la producción misma como entre el trabajo mental y el físico) como un elemento de especialización y mejoramiento de los procesos productivos. Todo, con el objeto fundamental de lograr incrementos sostenidos y crecientes de la productividad y el bienestar tanto de directivos como de trabajadores (tal y como fue el interés inicial de Taylor (1990)).

De hecho, entre 1901 y 1911 un número de cerca de 20 empresas aplicaron de cierto modo el modelo promulgado por este autor (Barkley y Kunda, 1995, 85) y la Harvard Business School llegó a catalogarlo como un modelo de administración moderna en 1908 (Martínez, 1999). Friedman llegó así a señalar, con relación a este aspecto, que “el taylorismo penetró de hecho en muchas fábricas en Norteamérica y Europa. Su influencia tecnicista circula bajo otros nombres a través de todos los sistemas de organización industrial” (1973, 29-30). Un hecho que Drucker llegará todavía más lejos al afirmar que “la administración científica (...) puede muy bien ser la más poderosa así como la más durable de las contribuciones que Norteamérica ha hecho al pensamiento occidental desde las Actas Federalistas” (1970, 322).

El Fordismo, por su parte, surgió como una visión de carácter económico global, que se conformó gradualmente como buena vecina (aunque más amplia y selectiva) de aquella que fue delineada por el Taylorismo. Sus planteamientos, atribuidos a Henry Ford (quien fuera amigo de Taylor), se sustentan precisamente en desarrollos implementados a comienzos de

la década de 1910 en la planta de Ford Motor Co. en Detroit con la implementación de la línea de montaje, la cual apoyó la producción en serie y a gran escala, así como la utilización de los planteamientos del taylorismo llevando al límite la estandarización y la división del trabajo.

Como modelos productivos y como propulsores comunes de la racionalización, estos postulados fueron ampliamente apropiados por las escuelas de administración de negocios, enseñados en las mismas y replicados sistemáticamente en diversas organizaciones. A tal punto que se atribuye en gran medida a la aplicación extensiva de estas nociones el fortalecimiento mundial del sistema capitalista dado en las tres primeras décadas de la segunda postguerra, en un período que es comúnmente conocido como los “30 grandes” o “la edad de oro del capitalismo”.

Al respecto Sábato dirá que “los patronos, o el Estado patrono, buscaron la forma de aumentar el rendimiento mediante la densificación de la labor humana: cada segundo, cada movimiento del operario, fue aprovechado al máximo y el hombre quedó finalmente convertido en un engranaje más de la gran maquinaria capitalista o estatal” (1970, 55).

Ahora bien, la formación estadounidense ha sido matizada por una diferenciación amplia entre la población, que podría tener ciertas raíces en el comportamiento segregacionista que ha estigmatizado la historia de ese país. Podría afirmarse en ese sentido, incluso, que el sistema educativo allí se encuentra desequilibrado, pues tal y como reconoce Thurow: “tenemos un sistema educativo en el que el 30 por ciento de la población es extremadamente buena, quizá la mejor del mundo. Y después tenemos un sistema de educación para el 30 por ciento inferior, que es la peor del mundo. Estamos produciendo una economía de mundo desarrollado y una economía tercermundista que conviven en el mismo país” (1997, 289).

Derivado del modelo norteamericano, que se ha configurado en muy buena medida a partir de los planteamientos Tayloristas y Fordistas, sobre la base de la que Max Weber llamara: *la ética protestante y el espíritu del capitalismo* (2003), y de su seguimien-

to por parte de un muy gran número de países en el globo, es posible advertir que a nivel internacional (aunque particularmente en los países del primer mundo) la formación administrativa se identifica por ser de carácter empirista y por derivarse de investigaciones aplicadas que procuran sustentarse en el método científico, con un uso sobresaliente, claro está, de la ciencia matemática proveniente de la ingeniería (Shenhav, 1997). Ellas son sin duda características que marcan su desarrollo y que le imprimen un sello a sus ofertas formativas en el campo administrativo, entre ellas, recordemos, tal vez la que mayor aceptación e impacto tiene a nivel mundial, la de los programas tipo MBA.

Es entonces una formación en la que los criterios de individualidad, de competencia y el ánimo de lucro propios del sistema capitalista son valores que subyacen constantemente. Todo esto en gran medida dada la tradición de libre empresa; el amplio desarrollo industrial que este país tuvo esencialmente después de la Guerra Civil (entre 1861 y 1865) y que logró consolidar durante el siglo XX (este sector llegó a ocupar cerca del 30% del PIB); y su rol como paradigma del capitalismo mundial y como dignatario de la ética protestante representada en el trabajo arduo y constante, la austeridad y el ahorro con fines de inversión productiva (Weber, 2003).

De este modo, el modelo estadounidense se hace general y generalizable en este contexto (es decir: el del campo administrativo a nivel internacional), con su búsqueda constante del “*american dream*”, con máximas como la de que ‘*time is money*’, y con paradigmas muy atractivos para muchos como los que promueven los conceptos de ‘*Management*’ y ‘*Business*’ (hay que recordar que un número importante de universidades tienen justamente ‘*Business Schools*’).

5.2 El modelo europeo

Es posible señalar con respecto al modelo Europeo, que éste conserva tantas similitudes como divergencias con el Estadounidense. Hay que recordar que Inglaterra fue considerada como el paradigma del capitalismo en el siglo XIX, que en esta nación se origina la Primera Revolución Industrial y que Lon-

dres sigue siendo aún hoy una capital financiera primordial a nivel internacional.

Es en Europa que surgen el renacimiento y las dos Guerras Mundiales, así como el sistema capitalista en cuanto tal. De igual modo son las civilizaciones europeas las que han tenido un papel central en la historia de la humanidad y, de hecho, la tradición grecorromana sobre la cual se ha levantado el paradigma de occidente, tiene su origen y desarrollo en este continente.

Ahora bien, particularmente para Europa las dos guerras mundiales tuvieron una significación destacada a nivel de su rol en el contexto mundial. Pues de hecho, es con la Primera Guerra Mundial que Estados Unidos logra extender su poder a nivel económico y político sobre ella y, con la segunda, que se consolida este fenómeno, incorporando ahora algo nuevo, un hecho que marcará por cierto la última mitad del siglo XX: la división europea a nivel económico y político en un bloque oriental –con el liderazgo de la Unión Soviética– y el bloque occidental –bajo el liderazgo y la influencia directa de Estados Unidos. Es esencialmente en este marco que se configura entonces la guerra fría y la lucha por el dominio europeo (fuertemente influenciado por Estados Unidos) entre estos dos polos.

La influencia norteamericana en Europa occidental es destacada. No sólo a través de la incorporación temprana de las ideas Tayloristas y Fordistas que se da, por ejemplo en Francia, Alemania y la Unión Soviética⁵, sino también con la citada expansión del poder económico, político y financiero de Estados Unidos sobre el Occidente de Europa después de la Segunda Guerra Mundial, en función sin duda de la hegemonía que logra con la misma, todo lo que ella generó, y particularmente, de planes como el *European Recovery Program* (o *Plan Marshall*).

En Francia particularmente, aunque sólo con el paso de los años, los postulados de Henri Fayol cobran

fuerza y promulgan la necesidad de lograr que los dirigentes tengan una formación administrativa, comercial y financiera, y no tan sólo una formación técnica; para lo cual resulta necesario y posible desarrollar una doctrina administrativa que haga viable una enseñanza de la administración (1990). Esta serie de postulados llegaron a motivar, de hecho, la creación del *Centro de Estudios Administrativos*, el cual se encargará justamente de divulgar la obra de este autor y sus destacados planteamientos.

Vale la pena recordar además que este planteamiento se sustentó en postulados positivistas y cartesianos, dos corrientes de pensamiento que de hecho van a caracterizar de diversos modos la evolución del pensamiento occidental y el desarrollo de la teoría administrativa que se enseña en las escuelas de negocios (Cfr. Hernández, Saavedra y Sanabria, 2007).

Ahora bien, como aquí ya se ha anunciado, la influencia del Fordismo, no sólo en Norteamérica sino también en Europa se hizo sentir ampliamente; de hecho, ella puede verse desde cierta perspectiva (particularmente la sociológica) como íntimamente relacionada con la época de crecimiento económico y auge que vivió el modo de producción capitalista (no sólo en Estados Unidos sino en Europa Occidental) después de la segunda posguerra y que, sustentándonos en Dockès, se caracterizó de la siguiente manera:

- **Técnica y Organizacionalmente:** por la alta estandarización, la línea de montaje, la especialización, la administración científica y la supervisión rígida.
- **Económicamente:** la producción a gran escala con un énfasis en la oferta y la ‘posibilidad’ de lograr incrementos en los salarios gracias a los incrementos en la productividad.
- **Social y políticamente:** la posibilidad de lograr una identificación de intereses entre los patronos y los obreros y un “espíritu de empresa”, así como de ciertas ventajas sociales asociadas

⁵ En Francia Louis Renault, Marius Berliet y André Citroën (éste último de manera más clara que los anteriores) conocen y llevan a las plantas de automóviles los postulados Fordistas. Por otra parte, Adolfo Hitler, admirador de Henry Ford, lleva sus postulados a la Volkswagen. Y también Lenin, como se sabe, consideró al Taylorismo como útil para lograr mejores beneficios para los obreros y la sociedad, aunque en la medida en la que sus preceptos se pongan al servicio del proletariado y no del capital.

con la empresa (restaurantes, guarderías, etc.) (1998, 90-91).

Es necesario anotar que aunque la influencia de Estados Unidos sobre Europa (particularmente sobre el bloque occidental), en casi todos los ámbitos, ha sido importante y que el modelo de formación en administración europea no ha escapado a este fenómeno, es posible reconocer, por ejemplo, también en Francia, la existencia de grandes escuelas con programas de gestión que se remontan incluso a la Revolución Francesa⁶ y en Alemania la construcción de un modelo educativo propio sustentado en el ordoliberalismo y en la socialdemocracia, que ha apalancado la reconstrucción Europea y ha delineado también de algún modo la formación en Administración (Rodríguez, 1997, 17).

Es destacable el hecho de que en ambos países el sistema universitario sea de carácter Estatal, lo cual refleja sin duda una consideración subyacente, en el sentido de que el mismo es un factor estratégico para la nación, abaratando los costos y logrando que el 'negocio de la educación' no tenga tanta cabida como en otras sociedades en las que el sector se encuentra en manos privadas. Adicionalmente, en sus empresas existe un alto nivel de participación de los trabajadores y un rol destacado del interés público como consideración fundamental en el desarrollo de nación.

Así pues, aunque con particularidades, la concepción de la formación en administración no escapa a las grandes tendencias históricas que caracterizan al continente. Los valores preconizados en el caso del 'bloque occidental' se encuentran en la línea capitalista y los del 'bloque oriental' en la línea socialista, aunque desde hace un poco más de una década tal comportamiento ha cambiado ostensiblemente por la crisis de este último modelo y la transformación de las naciones comunistas hacia el capitalismo y la democracia.

Conviene recordar también que, en general, gran parte de la tradición filosófica occidental ha sido de producción europea, como lo son también la reflexión

marxista (Alemania), los aportes que se han generado hacia las ciencias y la filosofía en general (Descartes –Francia, Newton –Reino Unido, Freud –Austria, Ludwig von Bertalanffy –Alemania, entre otros), hacia la cultura y hacia la configuración del 'paradigma occidental', de clara incidencia por supuesto en el discurso y la formación administrativa actuales.

Es en este contexto, en gran medida debido a que en la época del Renacimiento se produce un punto de inflexión para occidente, y posteriormente se da la Ilustración, la Revolución Francesa (1789 – 1799) y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que surgen los ideales de Libertad, Fraternidad e Igualdad, promulgados inicialmente en Francia y extendidos después a toda europea, y que se plantea y va desarrollándose el campo sociológico, a partir de un término acuñado esencialmente por Comte (francés), y fortalecido rápidamente en sus inicios por Herbert Spencer (británico), una rama del conocimiento que ha nutrido amplia y profundamente el discurso administrativo y, en consecuencia, la actividad formativa en este campo.

Muy diversas escuelas de administración, en el contexto europeo, a diferencia del modelo estadounidense, tienden a dar una mayor importancia que éste último a la reflexión teórica. En las escuelas europeas, aunque no se desdeña el pragmatismo existente en la escuela norteamericana hacia lo realmente funcional y práctico en los negocios, si se otorga una importancia mucho mayor a la inscripción de estos elementos dentro de concepciones más profundas que pasan por la reflexión teórica inscrita en varias disciplinas (esencialmente: la sociología, la psicología, la teoría política, el derecho y la economía), que aunque relacionadas con la administración, no tienen un carácter tan directamente funcional, práctico, operativo y de resultados 'directos' para los negocios (y 'espectaculares', como se espera comúnmente por parte de las empresas norteamericanas en la forma de 'herramientas').

Con todo, aunque existe esta cierta toma de distancia y este ánimo de autonomía, también es cierto

⁶ De hecho, es en Europa en donde se generan una serie de nociones administrativas alrededor del Estado y de su manejo y funcionamiento. Algo destacable para el discurso administrativo.

que un buen número de programas de formación en administración a nivel europeo (particularmente en occidente) han recibido una influencia muy directa de la formación en administración estadounidense (particularmente a través de la formación de sus docentes en las escuelas norteamericanas), en lo fundamental, después de la segunda posguerra; y por ello se han venido distanciando gradualmente de esa tendencia amplia y se han ido articulando crecientemente con el modelo norteamericano.

5.3 El modelo japonés

Es claro que la civilización oriental también tiene una tradición histórica y cultural muy importante, en gran medida, divergente respecto a los otros modelos planteados. Después de la derrota del Japón en la Segunda Guerra Mundial (rendición en agosto de 1945), esta nación –del mismo modo que Alemania– quedó devastada, y el único camino que tuvo fue la reconstrucción, a la cual dio inicio en el marco de una ocupación estadounidense que, esencialmente a la cabeza del comandante de las tropas Douglas MacArthur, se extendió hasta 1952.

La democratización del gobierno nipón y el restablecimiento de una economía industrial que permitiera su desarrollo autónomo, se convirtieron en aquél entonces en dos frentes de trabajo que dieron inicio a la reconstrucción. Este proceso condujo al país a un período de recuperación muy importante en el que su industria se desarrolló y su crecimiento fue acelerado y constante.

Para comienzos de la década de 1950 la producción industrial llegó a ser superior a la existente antes de la guerra; y para 1970 Japón era ya el tercer país exportador más grande a nivel mundial (después de Estados Unidos y Alemania Occidental). El crecimiento de la industria fue entonces cercano al 10% anual entre 1965 y 1980, y en promedio superior al 5% anual durante la década de 1980. Este fenómeno y la impactante entrada que la industria nipona fue haciendo en un buen número de mercados,

que antes eran de dominio norteamericano, llamó la atención de muy diversas escuelas de negocios y motivó toda una gama de investigaciones respecto al denominado ‘milagro japonés’.

De este modo, teóricos de Universidades como el MIT y Harvard dieron inicio a una serie de estudios que se enfocaron esencialmente en elementos socioculturales que en varias ocasiones presentaron limitaciones teóricas y descuidaron variables que resultaban ser de importancia para la explicación del fenómeno (Cfr. Kagono, Sakakibara, Nonaka y Okumura, 1994).

Con todo, es posible afirmar que la influencia en términos de la formación en administración entre Estados Unidos y Japón ha sido de doble vía, aunque en momentos del tiempo diferentes: Por un lado, los nipones retomaron planteamientos desarrollados en Norteamérica y los adaptaron a su propio contexto de forma bastante efectiva⁷.

Pero además, las empresas japonesas observaron las tecnologías de producto y particularmente las de proceso presentes en occidente y lograron mejorarlas, hacerlas más eficientes; logrando competir posteriormente en mejores condiciones con esas industrias y ganando mercados tradicionalmente extranjeros (incluso en diversos sectores industriales norteamericanos).

Y, por otra parte, los norteamericanos al verse desplazados de varios mercados y considerar la fuerte entrada de Japón en el escenario mundial y en sectores industriales importantes, se volcaron a estudiar y a teorizar respecto al fenómeno nipón e hicieron incluso diversos intentos de extrapolación de elementos culturales desde allí hasta los Estados Unidos. Un hecho que será significativo para la formación en administración en este país, fundamentalmente a partir de la década de 1980.

Un hecho que puede constituirse como un punto específico de lo anterior es justamente la postulación

⁷ Conviene recordar que la afamada teoría y el desarrollo de la *calidad* y la *productividad* se encuentra sustentada esencialmente en planteamientos desarrollados por Norteamericanos, por ejemplo, en los planteamientos de Frederick W. Taylor, W. Edwards Deming y Joseph M. Juran (Cfr. Bank, 1993).

de la llamada 'Teoría Z'⁸, que surge de la obra de William Ouchi (1982) y que plantea la posibilidad (conveniencia y necesidad) de adaptar algunas prácticas administrativas japonesas al entorno estadounidense. Según Ouchi estas prácticas consisten en:

- *Valorar realmente al ser humano.*
- *Valorar la experiencia y el conocimiento de las personas mayores y su papel en la toma de decisiones.*
- *La consideración de lo colectivo y del trabajo en grupos.*
- *Toma de decisiones de manera participativa (por consenso).*
- *Conocer y comprender de manera global a la organización.*
- *La poca diferenciación en términos de status entre el personal directivo y el resto del personal.*
- *El ascenso lento pero seguro en la jerarquía.*
- *El empleo vitalicio.*
- *La productividad proveniente de una adecuada administración (1982).*

Pues bien, respecto a este llamado 'milagro', explicaciones más recientes señalaron que el éxito de las compañías japonesas se explicaba más que por su cultura y este tipo de prácticas, por su capacidad de crear conocimiento (Nonaka y Takeuchi, 1999). Y también, desde otro punto de vista, se encuentran explicaciones alternativas que dan cuenta de la existencia de factores de tipo socioeconómico que sustentan el desarrollo japonés, entre los que están: niveles altos de ahorro (aprox. 20%) y reinversión en actividades productivas (aprox. 20% del Producto Interno Bruto –PIB); focalización de la inversión hacia la modernización de las plantas industriales; y el hecho de que de la planificación y de la coordinación del desarrollo se encargue el Estado, pero que de la ejecución se ocupe el sector privado (Cfr. Okita citado por Hermida y Serra, 1989, 149-150).

De manera similar a la tipificación del Taylorismo y el Fordismo en occidente, se ha realizado entonces una caracterización, dada la importancia de la indus-

tria automotriz en Japón y en las demás naciones industrializadas, de todo un paradigma denominado el Toyotismo. Un movimiento que emerge de los planteamientos administrativos implementados, como su nombre lo indica, por la empresa Toyota, y que han sido considerados de una manera más amplia y general (tal vez siguiendo el método deductivo, de manera análoga a lo que sucedió con el modelo de la fábrica Ford) como un paradigma que representa el modelo productivo Japonés: visto también en otras empresas como Nissan, Mitsubishi y Honda.

En realidad, sus planteamientos no riñen con los que fueron caracterizados arriba para la Teoría Z de Ouchi. Lo cual es comprensible, dado que las dos explicaciones se circunscriben al ámbito cultural nipón y a las características del desarrollo japonés después de la segunda posguerra.

En este sentido, podría decirse que el modelo occidental se relaciona con un pasado ligado estrechamente con las actividades de caza, en las que existe un jefe encargado de impartir las órdenes y unos subordinados encargados de obedecer, de ejecutar de manera hábil y rápida. Mientras que la civilización nipona podría ligarse más a las actividades colectivas de *agricultura alrededor del cultivo del arroz*, en la cual las decisiones se toman participativamente, en consenso.

Este es entonces un proceso que es 'lento pero seguro', 'sin prisa pero sin pausa', que demanda por supuesto un importantes nivel de apropiación, de pertenencia, y un alto sentido de responsabilidad colectiva sobre las decisiones (Hermida y Serra, 1989, 150-151). De modo que el Toyotismo implica estos planteamientos y otros más, que sintéticamente pueden ser expresados así (Dockès, 1999, 112-115):

- *Relaciones organizacionales que tienden a ser más comunitarias y menos conflictivas.*
- *La preponderancia del interés común que genera una relación con el sindicato menos tensionante. A tal punto, que las jerarquías del sindi-*

⁸ Con relación a las Teorías X y Y, planteadas y desarrolladas por Douglas McGregor a comienzos de la década de 1960 (Cfr. McGregor, 1994).

cato y de la empresa se encuentran muy relacionadas y los logros en la primera pueden puntuar como criterio de promoción en la segunda.

- *La existencia de sindicatos de empresa (Shunto).*
- *Seguridad en el empleo.*
- *Promoción y nivel salarial definidos por antigüedad y mérito.*
- *Reconocimientos (no sólo económicos) por resultados logrados a nivel individual, grupal, global y por coyunturas específicas.*
- *La utilización de Círculos de Calidad⁹.*
- *La concepción de calidad como eje de trabajo central y como filosofía que debe ser compartida por todos en la organización.*
- *La eliminación de despilfarros, desperdicios y en general, de todo tipo de actividades que no agreguen valor.*
- *El uso y tránsito de la mecanización a la automatización y a la robótica programable. Con máquinas que se detienen sin ser extero-reguladas cuando su funcionamiento no es el esperado.*
- *Flexibilidad en los sistemas productivos.*
- *El sistema de producción justo a tiempo (JIT)¹⁰.*
- *Lógica de competencia transnacional.*
- *Políticas estatales que garantizan la coordinación industrial, que focalizan y estimulan el desarrollo de sectores estratégicos y competitivos, así como algunas medidas de protección a la industria.*
- *Una importante reinversión de las utilidades en investigación que permite mejorar en tecnologías de producto y proceso.*
- *Uso de tecnologías administrativas y de producción que permiten mejorar la calidad, la productividad, la eficiencia y la competitividad.*

Igualmente, en acuerdo con Coriat, podría afirmarse que el Toyotismo aprovecha los fundamentos de la 'línea de montaje' desarrollada en el Fordismo, pretendiendo (y consiguiendo) una producción continua y redefiniendo aún más productivamente la división del trabajo (1991).

En términos generales es posible afirmar que los estilos administrativos (en gran medida derivados de formación en administración y de la práctica de la misma) pueden llegar a ser caracterizados tal y como se presenta en la Tabla 2¹¹.

En conjunto entonces, han sido tres los arquetipos que han nutrido la configuración de la concepción administrativa desarrollada a nivel mundial y, por supuesto, también en nuestro contexto; tanto en términos de conceptos, como de teorías, herramientas y prácticas, ellos son: el estadounidense, el europeo y el nipón.

Con todo, el modelo imperante ha sido sin lugar a dudas el norteamericano, un esquema que ha nutrido de diversas formas a los otros dos, que ha sido el principal referente para el caso colombiano, y que se sustenta en varios pilares, entre ellos, los siguientes:

- *Valores como: la eficiencia y la productividad a ultranza, el individualismo, el egoísmo, el libre mercado, la competencia despiadada, la libre empresa, la sociedad anónima, la concentración del capital, la rentabilidad sobre la inversión, el crecimiento, la investigación y el desarrollo, la producción en masa, el pragmatismo y la democracia.*

⁹ Grupos conformados entre cinco y nueve personas con el objeto de intercambiar ideas, opiniones y sugerencias alrededor de un problema particular, el cual es analizado a fondo, para luego dar una serie de propuestas de solución y de recomendaciones que son comunicadas a la gerencia (Cfr. Roberto, 1991. 58-66).

¹⁰ Que se concentra en la demanda de un producto y en la producción justa y exacta en el tiempo y en la cantidad requerida por el cliente, cumpliendo con los estándares de calidad previstos y buscando reducir todo tipo de inventarios (de materias primas, insumos, productos en proceso y terminados). Lo cual requiere entre otras cosas de un vínculo con proveedores y una serie de políticas, de estándares y de especificaciones compartidas y altamente coordinadas.

¹¹ El paralelo (que no tiene el ánimo de generalizar sino de caracterizar y sintetizar) se considera relevante puesto que obedece a la consideración de que son grandes movimientos de influencia a nivel mundial en la actualidad y a que Taylorismo y Fordismo caracterizarían a occidente y los hallazgos de la Teoría Z y el Toyotismo a oriente. De la misma forma que oriente y occidente tienen entre sí grandes diferencias a nivel cultural y social. Haciendo necesario insistir en que los nipones han sustentado en gran medida sus desarrollos y estilos propios haciendo uso de modelos y planteamientos norteamericanos pero haciendo un trabajo importante de adaptación a sus culturas. De igual modo es importante anotar que algunas de estas características han sido hoy harto modificadas debido a acontecimientos recientes a nivel mundial como por ejemplo, la crisis asiática de finales de 1990 que obligó a diversos cambios en varias compañías Niponas.

**ELEMENTOS DESTACADOS DE LA CONFORMACIÓN ACTUAL DEL CAMPO ADMINISTRATIVO EN COLOMBIA:
UNA MIRADA A PARTIR DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN**

Tabla 2. Paralelo entre el modelo japonés y estadounidense¹²

JAPÓN	ESTADOS UNIDOS
Planeación	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientación a largo plazo 2. Toma de decisiones por consenso 3. Participación de muchos en las decisiones 4. La decisión fluye de abajo hacia arriba y de regreso 5. Lentitud en la toma de decisiones pero rápida implementación de la solución 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientación de corto plazo 2. Toma de decisiones individuales 3. Participación de pocos en las decisiones 4. La decisión se toma arriba y fluye hacia abajo 5. Toma de decisiones rápida
Organización	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad y obligaciones colectivas 2. Ambigüedad sobre la responsabilidad de la decisión 3. Estructura de organización informal 4. Cultura y filosofía de la organización conocidas, y espíritu competitivo hacia otras empresas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Responsabilidad y obligaciones individuales 2. Responsabilidad por la decisión clara y específica 3. Estructura de organización formal y burocrática 4. Falta de una cultura común de la organización; identificación con la profesión más que con la compañía
Integración de Personal	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Se contratan jóvenes justo al terminar sus estudios; existen pocos movimientos entre las compañías 2. Promoción lenta en la jerarquía 3. Lealtad a la compañía 4. Poco común la realización de evaluaciones a los empleados nuevos (jóvenes) 5. Evaluación del desempeño a largo plazo 6. Las promociones se sustentan en múltiples criterios 7. La capacitación y el desarrollo se consideran una inversión a largo plazo 8. El empleo vitalicio es algo generalizado 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se contrata a las personas justo al terminar sus estudios y de otras empresas; son frecuentes los cambios entre compañías 2. Se desean y exigen promociones rápidas 3. Lealtad a la profesión 4. Frecuentes evaluaciones del desempeño de los nuevos empleados 5. Evaluación de resultados a corto plazo 6. Las promociones se sustentan principalmente en el desempeño de la persona 7. Se duda en llevar a cabo la capacitación y el desarrollo (por temor a la rotación) 8. Predomina la inseguridad en el empleo
Dirección	
<ol style="list-style-type: none"> 1. El líder actúa como un coordinador social y miembro del grupo 2. Estilo paternalista 3. Los valores comunes facilitan la cooperación 4. Se evita la confrontación, lo que en ocasiones conduce a ambigüedades; se insiste en la armonía 5. Comunicación de abajo hacia arriba 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El líder actúa como tomador de decisiones y jefe del grupo 2. Estilo directivo (fuerte, firme, determinado) 3. Con frecuencia existen valores divergentes; en ocasiones el individualismo obstaculiza la cooperación 4. Es común la confrontación cara a cara; se insiste en la claridad 5. La comunicación es principalmente de arriba hacia abajo
Control	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Control de los compañeros 2. El control se centra en el desempeño del grupo 3. Salvar la imagen 4. Amplio uso de los círculos de calidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Control por el superior 2. El control se centra en el desempeño individual 3. Encontrar al culpable 4. Uso limitado de los círculos de calidad

¹² Tomado de Koontz y Weihrich (1991, 529-530).

- *La aproximación casi unívoca hacia un tipo particular de organización, a saber: la empresa privada capitalista (en no pocos casos meramente la de carácter industrial).*
- *La concepción de la organización desde la perspectiva de las áreas funcionales, particularmente: finanzas, operaciones, mercadeo y recursos humanos.*
- *La concepción de que la formación del administrador pasa por el conocimiento de estas áreas funcionales más el desarrollo de determinadas habilidades gerenciales. Y,*
- *Un énfasis en la consideración del ejercicio del administrador en función del proceso administrativo, entendido en básicamente como la secuencia de las actividades de: planear, organizar, liderar, coordinar y controlar.*

Este conjunto de concepciones, que es justamente a lo que llamamos el modelo norteamericano, ha sido sin lugar a dudas el arquetipo imperante, y se ha convertido en un punto de referencia casi hegemónico a partir, fundamentalmente, de su más insigne manifestación: la oferta formativa del tipo MBA.

Una serie de elementos que, como hemos podido observar a lo largo del presente texto, han marcado sin duda de una manera muy profunda la concepción de la disciplina administrativa que existe en nuestro país y, en consecuencia, la oferta formativa que aquí se ha desarrollado. Un modelo que en nuestro medio, sin embargo, no sigue en la gran mayoría de los casos, en términos de los programas de formación, muchas de las prácticas de alto desempeño que sustentan a las ofertas formativas presentes en países desarrollados.

Lo que se da es sin duda, entonces, y más frecuentemente de lo que sería deseable, un seguimiento ideológico y de contenidos pero no de prácticas de administración universitaria que hagan que dichos programas puedan llegar a ser considerados también, algún día, como referentes a nivel internacional.

Así pues, mucho hay que avanzar aún si lo que se quiere es llegar al menos a una verdadera y completa imitación del modelo, y todavía muchísimo más habría que hacer si lo que se busca es generar un modelo propio, adaptado a nuestras características y problemáticas, y sustentado en nuestro particular, sistemático y riguroso trabajo de investigación; una empresa en la cual, en ambas vías, algunas instituciones de las que se han podido referenciar aquí, están sin duda avanzando, y logrando con ello, al menos en el contexto nacional, llegar a ser referentes a nivel formativo.

6. Conclusiones

A la manera de cierre podemos empezar diciendo que la formación en administración en Colombia, no escapa al comportamiento global de la región que la distingue en los diferentes ámbitos a nivel internacional, puesto que existe un generalizado comportamiento de dependencia.

Es por ello que nuestra formación se encuentra altamente influenciada respectivamente por el modelo estadounidense, el europeo y, desde hace unos pocos años, también por el japonés¹³ (particularmente en lo relativo a las tecnologías en torno a calidad y algunas recientes con relación a la estrategia como el Hoshin Kanri).

No existe un interés amplio que conduzca a acciones concretas y efectivas que permitan la comprensión de la dinámica internacional y las posibilidades de lograr insertarse competitivamente en la misma, por medio de un modelo autóctono que responda a nuestras características culturales, tal y como sí lo hizo Japón (aunque en este sentido vale decir que los casos más avanzados son tal vez los de México, Brasil, Argentina y Chile).

De este modo, podría afirmarse que nuestra formación en administración en la actualidad es producto

¹³ Es relativamente reciente por ejemplo la llegada a nuestro medio de términos como *Kaizen*, *Hoshin Kanri*, *Seiri*, *Muda*, *Ringi*, entre otros. Sin embargo, lo realmente importante en este aspecto no es nuestra posibilidad de lograr ensanchar ahora mucho más nuestro 'vocabulario administrativo', sino el hecho mismo de que recibimos una vez más nuevos planteamientos desde otras latitudes que estamos acogiendo sin mayor crítica ni adaptación productiva en términos de nuestra propia realidad.

esencialmente de la influencia de Estados Unidos, aunque también de los países de la Unión Europea (v. gr. a través de las normas ISO) y de manera más reciente, de la de naciones como Japón. Es necesario por ello hacer una mirada crítica, atenta y propia al nuevo juego que se ha configurado entre estos tres polos de dominio internacional y que determinará, de algún modo, nuestro papel a nivel internacional.

Algunas otras conclusiones de la investigación resultan claras y conviene por ello señalarlas aquí de manera sintética para terminar y también, por qué no, para dejar abierto el debate, ellas son:

- Durante las últimas décadas se ha dado una proliferación de programas de Administración, que ha derivado en una situación en la que el grueso de la oferta en esta área corresponde a un tipo de formación respecto de la cual existen importantes dudas, particularmente en lo que atañe a su pertinencia y calidad.
- De acuerdo a lo anterior, se observa que por lo general la decisión de creación y mantenimiento de un programa de Administración en pregrado, responde más a la percepción de una demanda manifiesta del mercado que a un programa estratégico de desarrollo.
- El programa es formulado en muchos casos bajo parámetros traídos de otras latitudes, sin pensar en las necesidades de nuestro contexto.
- La formación en nuestro medio refleja una visión fragmentada de la organización, particularmente a través del arquetipo de áreas funcionales.
- Los programas referenciados están viéndose crecientemente expuestos a nuevos esquemas de regulación que han generado inestabilidad, pero que a su vez, los han impulsando hacia el mejoramiento integral; aunque en su gran mayoría, éste se ha dado más por un condicionamiento externo que por una iniciativa autónoma.
- Un análisis transversal de los programas estudiados lleva a concluir que resulta imposible identificar criterios de diferenciación destacados entre

las distintas ofertas, salvo algunas que fijan su nicho de mercado en un estrato socio económico particular, en un tipo de administrador que se pretende (en términos de alta, media o baja gerencia), y/o en el tipo de organización en que se profundiza (grande, mediana o pequeña empresa).

Ahora bien, a la manera de recomendaciones que emergen de lo encontrado en el desarrollo del trabajo investigativo, podría señalarse la conveniencia de procurar la conceptualización robusta como base de cualquier oferta formativa en el campo, ojalá sustentada en un desarrollo investigativo propio y de largo aliento, al que se le dé continuidad y con respecto al cual se direccionen recursos y esfuerzos.

Esto con el objeto de poder generar una oferta formativa más adaptada a las necesidades de nuestro contexto, de lograr diferenciación con relación a la ya existente a nivel nacional e internacional, y de protegerse contra la constante tentación de tan sólo recibir “conocimiento” administrativo de manera acrítica y de simplemente insertarlo en el marco de un plan de estudios.

Parece conveniente también que las facultades de administración mantengan cierta proporción elevada (que no total) de profesores de planta; que algunos de ellos, o todos, aunque equilibradamente, dediquen tiempo importante de su carga académica a la investigación (que no se les sobrecargue con cursos: un parámetro adecuado para el profesor que no investiga mucho parece ser de máximo tres cursos al semestre y para alguien que sí lo hace de un sólo curso o, si el caso lo amerita, por ejemplo, si está haciendo un doctorado, por algún tiempo de ninguno), y que ella genere resultados que puedan ser aprovechados tanto para generar cursos a nivel de pregrado y postgrado como también para diseñar herramientas de consultoría y asesoría que contribuyan a nuestro desarrollo empresarial y que se ajusten a problemáticas tan particulares como las que nos caracterizan.

Resulta interesante observar que las universidades que tienen buenas prácticas de gestión docente y en materia de investigación, son las que logran mayores resul-

tados en todos los sentidos (visibilidad, consolidación, liderazgo, etc.). Con seguridad estos son dos Factores Clave de Éxito (FCE) en el contexto universitario.

En este sentido, políticas como las de incentivos a publicaciones, a trabajo en investigación y a consultorías y asesorías (atención: acompañadas de una remuneración justa) parecen tener efectos positivos en los resultados globales de un programa, así como el apoyo decidido con tiempo, infraestructura y dinero a la investigación; y, sin lugar a dudas, una visión internacional que procure el intercambio docente entre instituciones de varios países, la colaboración con redes nacionales e internacionales, y el cumplimiento de los rigurosos cánones demandados por las organizaciones de acreditación, para lograr con su aval, ganar en visibilidad e inserción en otros contextos además del nuestro (es claro que no hay que contentarse con acreditarse nacionalmente sino procurar la acreditación internacional).

Finalmente, parece claro que las universidades que han logrado que sus docentes, aunque sea algunos de ellos, se acerquen al estatus de 'profesores de nivel internacional', han tenido que dedicar ingentes recursos y esfuerzos de todo tipo en la capacitación de los mismos, y con ello nos referimos a dinero y tiempo; y es esto lo que les ha permitido además, generar una mayor visibilidad y contactos, y una gran participación en redes a nivel internacional; todos ellos muy útiles para la consolidación del liderazgo de la institución a nivel nacional y para su mayor visibilidad a nivel global.

Con todo, parece que hoy las universidades quieren formar doctores simplemente (o aún más fácil: contratarlos ya formados), lograr que tengan un título (muchas veces en lo que sea y lo más rápido posible), pero que no están dispuestas a aportar en que ello sea posible; que ni siquiera están dispuestas a descargar al docente de cursos para que pueda dedicarse de lleno, durante los años que dura el doctorado, a su investigación (lo cual es miope dado que ellos pueden seguir produciendo y mucho: artículos, libros, ponencias, relaciones con otros investigadores y redes, encuentros, etc. Factores todos de mucha mayor visibilidad a nivel universitario que un determinado curso). Es la consolidación de un hecho que va muy

en contravía de lo que las universidades identificadas aquí como puntos de referencia, particularmente aquellas identificadas como líderes, sí han entendido y ha realizado. Hechos que, entre otros factores, son sin duda la clave de su éxito relativo.

Este es un factor que seguramente se ha dado frente a la demanda de condiciones de calidad realizada por parte del estado y también del llamado "mercado" educativo, pero fundamentalmente dada nuestra costumbre de cumplir el rito olvidándonos del mito, de hacer la tarea como sea olvidándonos de su objetivo, de cumplir la norma perdiendo de vista el espíritu de la misma, así como del hecho mismo de que muchas veces quien no ha realizado un doctorado de este tipo, no es consciente de lo que ello implica y de lo que puede significar para una institución (cuando es un programa serio y articulado a las necesidades de la facultad), en últimas de nuestra visión acotada y cortoplacista de los fenómenos, que no es capaz de ver que cuatro años o cinco (que puede durar un doctorado) son insignificantes si se les compara con la vida promedio de una universidad.

7. Referencias

- Aktouf, O. (2000). *Administración y pedagogía*. Medellín: Eafit.
- Bank, J. (1993). *La esencia de la calidad Total*. Bogotá: Legis.
- Barkley, S.R. y Kunda, G. (Diciembre de 1995). "Plan y dedicación: oleadas de las ideologías de control normativo y racional en el discurso administrativo". En: *Innovar*. Bogotá: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia. No. 6.
- Coriat, B. (1991). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el toyotismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo XXI.
- Dávila, C. (1991). "La crisis de la educación en administración en Colombia". En: Dávila, C. *Ensayos sobre la educación en administración en Colombia*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Dávila, C. (1996). "A propósito del informe Porter – Mckibbin: Anotaciones comparativas sobre los estudios de administración en Estados Unidos y Latinoamérica". En: Echeverri, R.D; Chanlat, A. y Dávila, C. *En busca de una Administración para América Latina: experiencias y desafíos*. Santiago de Cali, Cuarta edición: Editorial de la Universidad del Valle.
- Dávila, C.; Rodríguez, M. y Romero, L. (1989). *Informe para la Misión de Ciencia y Tecnología sobre el estado actual y perspectivas de la educación y la investigación en el área administrativa*. Bogotá: La Misión.

**ELEMENTOS DESTACADOS DE LA CONFORMACIÓN ACTUAL DEL CAMPO ADMINISTRATIVO EN COLOMBIA:
UNA MIRADA A PARTIR DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN**

- Dockès, P. (Diciembre de 1998). "Las recetas fordistas y las marmitas de la historia (1907-1993)". En: *Innovar*. Bogotá: Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia.
- Dockès, P. (Junio de 1999). "Las recetas fordistas y las marmitas de la historia (1907 – 1993)". En: *Innovar*. Bogotá: Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia.
- Drucker, P. (1970). *La gerencia de empresas*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (1995). *Identidad de las organizaciones, Invariancia y Cambio*. 3ª reimpresión. Buenos Aires: Paidós.
- Fayol, H. (1990). *Administración Industrial y General*. México: Herrero Hermanos, Sucs., S.A.
- Friedman, G. (1973). "Taylorismo y ciencias del hombre". En: Kliksberg, B. (Comp.). *Cuestionando la Administración*. Buenos Aires: Paidós.
- Hermida, J. y Serra, R. (1989). *Administración y estrategia*. Buenos Aires: Macchi.
- Hernández, A. Saavedra, J.J. y Sanabria, M. (Junio de 2007). "Hacia la construcción del objeto de estudio de la administración: Una visión desde la complejidad". En: *Investigación y reflexión*. Vol. XV, No. 1. Bogotá: Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Militar Nueva Granada. pp. 91-112.
- Hernández, A.; Romero, R.; Saavedra, J.J. y Sanabria, M. (Junio de 2007). *Las Maestrías en Administración en Bogotá: situación actual y perspectivas*. Bogotá: Universidad Autónoma de Colombia.
- Kagono, T.; Sakakibara, K.; Nonaka, I. y Okumura, A. (1994). *Estrategia y organización. La competencia de empresas norteamericanas y japonesas*. Bogotá: Uniandes y Tercer Mundo.
- Kliksberg, B. (1983). *Universidad, formación de administradores y sector público en América Latina*. México: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1991). *Elementos de administración*. 5ª Ed.. México: McGraw Hill.
- Malaver, F. (Diciembre de 1994). "Cambios del entorno y enseñanza de la administración". En: *Cuadernos de Administración*. No. 17. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Malaver, F. et al. (2000). *Investigación en gestión empresarial: ¿proceso naciente? Colombia, 1965 – 1998*. Bogotá: Corporación Calidad.
- Martínez, C.E. (1999). *Administración e organizaciones. Productividad y eficacia*. 2ª Ed. Bogotá: Unibiblos.
- Mayor, A. (1989). *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Mayor, A. (1990). "La profesionalización de la Administración de empresas en Colombia". En: Echeverri, R.D; Chanlat, A. y Dávila, C. *En busca de una Administración para América Latina: experiencias y desafíos*. Santiago de Cali, Cuarta edición: Editorial de la Universidad del Valle.
- McGregor, D. (1994). *El lado Humano de las organizaciones*. Bogotá: McGraw Hill.
- Mills, C.W. (1956). *White Collar. The american middle class*. New York: Oxford University Press.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México: Oxford University Press.
- Ouchi, W. (1982). *Teoría Z. Como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Madrid: Orbis.
- Roberto, R. (1991). *Calidad Estratégica Total: Total Quality Management*. Buenos Aires: Macchi.
- Rodríguez, F. (Junio de 1997). "Las maestrías en administración en Europa, las Américas y Colombia". En: *Innovar*. No. 9. Bogotá: Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia.
- Sabato, E. (1970). *Hombres y Engranajes. Reflexiones sobre el dinero, la razón y el derrumbe de nuestro tiempo*. 3ª Ed. Buenos Aires: Emecé.
- Sáenz, E. (Junio de 1995). "Ideologías empresariales y la investigación en las facultades de administración en Colombia". En: *Innovar*. No. 5. Bogotá: Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia.
- Shenhav, Y. (Junio de 1997). "Del caos a los sistemas: los fundamentos de ingeniería en la teoría de la organización". En: *Innovar*. No. 9. Bogotá: Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia. pp. 42 – 63.
- Sicard, J. (s.f.). "Teoría "A": concepción empresarial para el hombre colombiano". En: *Dirección ejecutiva*. No. 238. Bogotá.
- Taylor, F.W. (1990). *Principios de la Administración Científica*. México: Herrero Hermanos, sucs., S.A.
- Thurow, L. (1992). *La guerra del siglo XXI*. Buenos Aires: Javier Vergara Ed. S.A.
- Thurow, L. (1997). "Cambiano la Naturaleza del Capitalismo". En: Gibson, R. (Comp.). *Repensando el futuro*. Bogotá: Norma.
- Urrea, F. et al. (2000). *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*. Bogotá: Colciencias - Corporación Calidad.
- Veblen, T. (1957). *The Higer Learning in America. A memorandum on the conduct of Universities by businessmen*. New York: Sagamore Press.
- Weber, M. (1997). *Economía y sociedad*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (2003). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. México: Fondo de Cultura Económica.