

# Administración e historia en la formación de administradores\*

Carlos Hernán Pérez Gómez\*\*

Presentado: febrero de 2005. Aprobado marzo de 2005

## RESUMEN

Enseñar administración constituye uno de los aspectos relevantes de la sociedad, y los profesionales de la disciplina cumplen un papel protagónico en el ejercicio de sus funciones en las organizaciones, con efectos en la prosperidad de las mismas, contribuyendo a la riqueza de las naciones. El proceso enseñanza/aprendizaje debe acudir a las demás ciencias y técnicas para soportar la universalidad de la administración y la responsabilidad de su ejercicio. La historia, como proceso científico, contribuye demostrando los efectos de los cambios generados por las acciones de los dirigentes en la sociedad. Esta ponencia no busca excluir esta disciplina de las demás, ni éstas de la disciplina administrativa misma, en los procesos de formación, pretende, sí, resaltar la importancia de la preparación de los dirigentes o empresarios, haciendo uso de la historia, para aportar a individuos que tienen la labor o vocación de conducir organizaciones.

**Palabras clave:** enseñanza, administración, universalidad, historia, dirigentes, empresarios, interdisciplinariedad.

## ABSTRACT

*The teaching of Administration constitutes one of the most relevant aspects of society, and professionals in this discipline play an important role in the application of this function within organizations, generating results for companies and contributing to the richness of nations. The process of learning must coincide with other sciences and practices in order to support the universality of Administration and the importance of its role in society (responsibility of its purpose). As a scientific process, History helps to demonstrate the effects of changes brought about by the actions of leaders in society. This claim does not look to exclude itself from other disciplines, nor from other fields of thought within Administration, in the method of teaching. However it does emphasize the importance of training and preparation of leaders or manag-*

\* Propuesta presentada y aprobada por el Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración (CLADEA) 2005.

\*\* Doctorado en curso, profesor investigador de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Correo electrónico: [chperez@urosario.edu.co](mailto:chperez@urosario.edu.co).

*ers, making use of history to support individuals that have the responsibility or position of running successful organizations.*

**Key words:** *Teaching, Administration, Universality, History, Organizations, Leaders, Managers, Disciplines.*

Desde los inicios de la historia, la administración ha existido, pero algunos de los textos consultados no se refieren al proceso histórico administrativo; esto es, no reconocen la importancia de la historia o, por lo menos, ignoran los procesos administrativos de la sociedad, a través del tiempo.

La historia como proceso de investigación requiere de su reconocimiento académico, con el fin de determinar acciones o prácticas que conduzcan a generar propuestas de mejoramiento de gestión administrativa, para contribuir con la mayor productividad de las organizaciones empresariales.

Los vestigios que sobre administración ha conocido el hombre son tan valiosos para el desarrollo administrativo que a partir de ellos se han generado propuestas de mejoramiento de la gestión empresarial y administrativa. Precursores de la administración, entre los que merecen destacarse, en principio, los clásicos: F. W. Taylor (1856-1915), H. Fayol (1841-1925) y Max Weber (1864-1920), a partir de una diversidad de procesos históricos, se remitieron entre otros a la Revolución

Industrial, período en el que se consolida o formaliza la fábrica, establecen algunas propuestas de administración para contribuir con el desarrollo económico de las naciones, ante el “hecho económico” (que también ha de considerarse histórico), tipificado en el surgimiento de empresas, acontecimiento que como consecuencia generó necesidades de profesionales técnicos que las conduzcan.

Con las propuestas de Taylor (*Management* científico y principios de administración científica), Fayol (administración industrial y general) y Weber (historia económica general, racionalismo burocrático y ética protestante y espíritu del capitalismo) se indujo la creación de programas de carácter universitario, para la búsqueda constante de la productividad de las empresas inmersas en los sistemas económico y social.

La continua creación de programas de administración ha venido siendo objeto de estudio, pero la “apropiación” del conocimiento administrativo, por parte de otras disciplinas, ha impedido el profesionalismo de la administración, y contribuido con la deslegitimación de la disciplina pro-

piamente dicha, mediante “adjetivos” que le han atribuido las instituciones educativas, en su afán por incrementar sus ingresos, ya que las empresas de los diversos sectores de la economía, en las últimas décadas, han venido requiriendo profesionales de la administración, para buscar la mejora de su productividad.

Abordar el conocimiento administrativo requiere del “reconocimiento”, como saber interdisciplinario; y el ejercicio profesional lleva implícito el análisis multivariado, afectando tanto el entorno como el interior de las organizaciones empresariales, sin dejar de lado el acontecer histórico, más cuando el surgimiento de programas académicos de administración viene incrementándose vertiginosamente, separando en procesos de enseñanza/aprendizaje las áreas funcionales, sin acudir a la integración de los saberes que a la administración le son propios.

La formación del administrador debe incluir las diversas ramas del saber que integran la disciplina, con el fin de consolidar su acción mediante diagnósticos, análisis y propuestas de carácter interdisciplinar, para cumplir el papel histórico que le corresponde ejercer en la sociedad.

Sobre el particular, es saludable acudir a Joseph Basile, quien en su obra “La formación de líder 1980” reconoce que los dirigentes y líderes deben ser 80% cultos y 20% técnicos,

y así, mediante una profunda cultura general, podrán aprender el arte de dirigir, mediante una constante acumulación de conocimiento. Es importante destacar que la cultura que propone Basile:

No se refiere a erudición libresca o a integrar una riqueza literaria con una competencia científica; tampoco se trata, según él, de adquirir un sentido psicológico agudo de la acción y del nuevo arte de mandar, pues caerá en el oportunismo y manipulación; tampoco, según él, se trata de limitarse a aspiraciones espirituales distantes de las realidades cotidianas. Él entiende como cultura general la síntesis de estos esfuerzos, sobre la base de un equilibrio de juicio, de voluntad y de vida interior, y concluye: este triple esfuerzo intelectual, dinámico y moral no podrá limitarse a la promoción o satisfacción del dirigente, sino que deberá servir a un fin último: el beneficio de la colectividad”.<sup>1</sup>

En razón de lo anterior, una aproximación inicial al tema central de esta ponencia se observa en programas de formación de la administración, que se desarrollan actualmente en algunas universidades, al no reflejar diferencias marcadas, aspecto que debería ser analizado en el contexto histórico, social, económico y educativo de la formación profesional de administradores.

<sup>1</sup> Monroy, Leonel, “La formación del administrador: realidades y paradigmas”, *Rev. Pliegos Administrativos y Financieros*, Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración, noviembre 1994, No. 23, p. 6.

Este análisis parte de la base del riesgo en el énfasis en la especialización, que se relaciona con la eficacia mediante el desarrollo de capacidades técnicas, lo que conlleva a una rigidez de los programas de formación de los administradores; así lo reconocen docentes e investigadores que han abordado el tema. Allan Chanlat (profesor de administración con experiencia de más de 20 años en la práctica docente de la disciplina) llega a afirmar que se generan procesos de formación no muy bien calificados en las escuelas de administración.

Considera la formación como el *handicap* que tiene la formación del administrador: programas “anti-intelectuales”, donde el razonamiento se refiere a formulas hechas y la síntesis no florece, puesto que también hay carencia en el espíritu de análisis [...] En general, Chanlat plantea la necesaria multicomplementariedad de las diferentes disciplinas que concurren en la formación del administrador, con una comprensión de lo humano que subyace en cada una de ellas (biología, psicología, sociología, antropología, filosofía, etc.), de modo tal que el diálogo y el encuentro entre seres humanos sea revalorizado y enriquecido; diálogos necesarios en un mundo que le reclama al administrador manejar diferentes encuentros, diferentes conflictos, diferentes opiniones, aspiraciones y necesidades”.<sup>2</sup>

Por su parte, el autor Rodeick O'Connor, en su obra *La gerencia*

*humanizada* manifiesta que el gerente debe moverse entre dos funciones: la de mantenimiento y la de dinamización, las cuales se requieren para el desarrollo y conservación de la organización.

De acuerdo con el área funcional donde se trabaje puede presentarse más necesidad de desarrollar una función que otra, pero sí se asevera como necesaria la flexibilidad y capacidad gerencial para desplazarse entre las dos y para trasladarse a una de ellas, si las necesidades y circunstancias de la empresa lo requieren [...]”.<sup>3</sup>

En los años noventa de la pasada centuria, el autor Bernardo Klisberg, partiendo del reconocimiento del entorno de la década, reconoce que esta misma es “turbulenta” y cuenta con características que le son propias; cambios incesantes, a ritmo acelerado y con un énfasis mayor en los entornos político-económicos a nivel internacional; con acentuada innovación tecnológica, afectando los procesos productivos; todo esto mediatizado por una marcha acelerada en la transformación total del mundo de las comunicaciones y una creciente inestabilidad en los regímenes políticos. Conceptúa el Dr. Kliksberg:

La complejidad, la inestabilidad, la bifurcación y los finales abiertos son elementos propios de las condiciones operantes hacia el último decenio”, condiciones para

<sup>2</sup> *Op. Cit.*, p. 8.

<sup>3</sup> *Op. Cit.*, p. 9.

ser tenidas en cuenta en lo que a la formación gerencial se refiere, pues ésta tendrá que responder, cada vez más, a los retos provenientes de la complejidad de la inestabilidad y de la incertidumbre. Los planteamientos de Kliksberg giran en torno a cómo formar ese tipo de gerente: su perfil, funciones en que debe concentrarse, habilidades deseables, etc.; parte para ello de una crítica al modelo tradicional de formación, centrado en las funciones administrativas (planeación, organización, dirección y control), y cita al profesor John Kotter de la Universidad de Harvard, quien en estudios recientes ha llegado a confirmar que la actividad diaria de los gerentes exitosos está integrada así: pasan más del 75 % de su tiempo conversando con otros; sus interlocutores son de una gama muy variada, que no responde necesariamente a la organización jerárquica; hablan de todo tipo de temas; preguntan mucho en sus conversaciones, y en éstas se mezclan bromas y referencias a asuntos extra laborales; reaccionan con frecuencia a iniciativas de otros; su día no es totalmente planificado; trabajan largas jornadas. La investigación de Kotter evidenció que con este particular estilo los gerentes hacen bien dos tipos de labores: consiguen armar adecuadamente la agenda de decisiones, identificando las acciones realmente estratégicas para la organización y los dilemas reales; y logran que las cosas se hagan a través de un grupo de personas grande y diverso, sobre las que se ejerce poco control. Así, crean una red de relaciones que permite la implementación, y utilizan buena parte del tiempo haciendo uso de esa red para que las cosas se hagan [...] El nuevo paradigma gerencial con el que se irá sustituyendo el modelo tradicional incluye: el desarrollo de las capacidades para gerenciar complejidad, la construcción de organizaciones flexibles y la movilización de las capaci-

dades participativas del personal [...] El gerente debe dejar de leer la realidad desde un punto de vista único, debe acostumbrarse a pensar proyectando mentalmente varios escenarios posibles y simultáneos<sup>4</sup>.

Así mismo, un estudio mundial llevado a cabo por la Universidad de Columbia y Korn/Ferry Internacional, mediante instrumento aplicado a 1500 ejecutivos de 20 naciones, concluye que las áreas de experiencia prioritarias son: formulación de estrategias, gerencia del talento humano, negociación y solución de conflictos, mercadeo y ventas.

En 1990, en la XXV Asamblea Anual de CLADEA, Kotz propuso el nuevo enfoque que se debe dar al proceso de formación de los administradores, que se requiere para el siglo XXI, en los siguientes términos:

[...] Enseñar procesos gerenciales y no funciones organizacionales. Resaltar el entorno de aprendizaje, más que los sistemas de enseñanza. Desarrollar equipo de trabajo, más que el desarrollo individual. Aprender a colaborar, más que aprender a competir. Impulsarse por los interesados, más que por los accionistas. Kotz plantea este enfoque contrastándolo con los sistemas tradicionales de formación de los administradores en Estados Unidos. Enfatiza que en su escuela no se privilegian las funciones organizacionales (mercadeo, finanzas, etc.), sino

<sup>4</sup> *Op. Cit.*, p 12.

que se educa en cuanto a los procesos gerenciales (planificación, organización dirección, etc.), por cuanto se evitan las islas en la organización y se conduce a una mayor interdependencia entre las áreas, a través de los procesos”.<sup>5</sup>

Otro aspecto de trascendental importancia es el de la internacionalización de la administración, a raíz de los cambios dados en la economía mundial, la cual se viene globalizando de manera permanente y continua en las últimas décadas, y necesariamente ha propiciado que en los planes de estudio de la administración se deban incluir temas relacionados con el proceso de internacionalización, tal y como ha sido reconocido en los encuentros académicos de carácter internacional, como el de la AACSB y la EFMD.

En la reunión de la Arden House, realizada por la Asociación Americana de Escuelas de Administración (AACSB) y la Fundación Europea para el Desarrollo de la Administración (E.F.M.D.), reconocieron que la educación en administración debe incluir elementos para identificar estos cambios y proveer la capacidad de liderazgo necesaria para enfrentarlos. Se considera que el administrador de esta nueva situación requiere: “estar preparado para participar en negociaciones políticas y económicas, para la transferencia a otros países de materiales, energía y tecnología, y para enfrentar las presiones de otras muchas

culturas nacionales y entender las diversas aspiraciones.”<sup>6</sup>

Nótese que hasta aquí no se habla de proceso histórico alguno, como instrumento de formación en administración. Grandes aportes de autores que contribuyen al estudio de la administración provienen de diferentes escuelas y teorías, surgidas a través de la historia, y se hace necesario, en la actualidad, observar cómo algunos retoman autores clásicos para dar relevancia a sus propuestas.

Uno de los grandes precursores de la administración, Frederick Winslow Taylor, se preocupó siempre por la productividad, y para ella fue que enunció los principios de la administración científica, hoy retomados por diversos autores de la administración en todo el mundo, inclusive sus propios críticos.

[...] No deja de ser significativo que persona tan crítica de Taylor y su obra como Georges Friedman, en uno de sus más difundidos libros, afirme que “la primera tentativa que haya pretendido fundarse en la ciencia, para estudiar y dominar en conjunto los problemas humanos de la gran industria, es el taylorismo”. Este es ya un mérito muy respetable. Pero también es indicio in-

<sup>5</sup> Kotz, Eugene, “Educación gerencial para el siglo XXI”, Monroy, Leonel, *Op. Cit.*, Asamblea Anual de Cladea, 1990, p.16.

<sup>6</sup> Ochoa Díaz, Héctor, “Algunas consideraciones frente al problema de la internacionalización del currículo de administración”, *Rev. ICESI*, 1992, AACSB, EFMD. “Management in the XXI Century”, Monroy, Leonel, *Op. Cit.*, Arden House Colloquium, 1979, p. 19.

dudable de la importancia de Taylor, el que hoy, ochenta años después de la formulación de su doctrina, sus obras áridas y desprovistas de todo mérito literario se sigan imprimiendo y gocen de considerable éxito entre el público. En EE.UU., las reimpressiones han sido continuas, a lo largo de ochenta años. En Europa, después de un periodo de letargo, ha renacido el interés: recientemente en Francia y ahora en España, han reaparecido en el mercado las obras de Taylor. Y este interés por Taylor no es de índole práctica, porque en este aspecto sus obras están francamente superadas, sino por ser el motor de un fenómeno que algún autor con cierta exageración ha denominado “segunda revolución industrial”.<sup>7</sup> Cuando Taylor empezó a preocuparse por los problemas de la productividad que planteaba la nueva tecnología, y también las nuevas circunstancias económicas, la psicología era una rama incipiente del saber, que apenas había salido del laboratorio y que, en todo caso, no había llegado a preocuparse por los problemas del comportamiento humano frente a las máquinas y a las organizaciones económicas. Y Taylor, que era un técnico, tuvo que recurrir a un esquema psicológico muy simple, aunque no totalmente ajeno a la realidad. De la misma forma que los economistas, al intentar explicar el proceso de formación de los precios en un sistema capitalista, partieron forzosamente de un supuesto muy similar: que el empresario somete sus decisiones al imperativo del máximo beneficio. Y nadie los ha ridiculiza-

do por este proceder. En cada momento deben utilizarse los instrumentos disponibles, aunque sean muy toscos”.<sup>8</sup>

Peter Drucker también ha sido defensor de la obra de Taylor, quien inclusive, en una de sus publicaciones, manifiesta que este fue el único que derrotó a Karl Marx, al ver una relación no antagónica entre empleador y trabajador, en la constante búsqueda de productividad del trabajo en las empresas:

“Para todos los economistas del siglo XIX, incluso Marx, era axiomático que los obreros sólo podían producir más trabajando más duro o duramente más horas. Fue un ingeniero norteamericano, Frederick W. Taylor, el que hizo lo que a nadie se le había ocurrido antes: tratar el trabajo manual como algo que merecía estudio y análisis. Taylor demostró que el verdadero potencial de mayor producción estaba en trabajar en forma más inteligente. Taylor fue el que derrotó a Marx y al marxismo. Sus “Principles of Scientific Management” (1911) no sólo aumentaron enormemente la producción, sino que hicieron posible aumentar los jornales de los obreros, rebajando al mismo tiempo el precio del producto y aumentando por consiguiente la demanda de éste”.<sup>9</sup>

También sobre productividad, el autor Drucker enfrenta los autores que se vienen citando:

<sup>7</sup> Serra Ramoneda, Antonio, *Prólogo de la obra: Management científico*, de Taylor, Frederick, Winslow, Oikos-Tau S.A. Ediciones, Barcelona, 1970, p. 8.

<sup>8</sup> *Op. Cit.*, p. 15.

<sup>9</sup> Drucker, Peter, *Las nuevas realidades*. ED. Norma, sin ciudad, 1989.

Que la productividad aumentara era una cosa tan inusitada, que ni siquiera existía, en ningún idioma, una palabra para nombrar el fenómeno. Para Karl Marx, lo mismo que para todos los economistas del siglo XIX, era axiomático que la producción de un trabajador sólo se podía aumentar trabajando con más ahínco o durante más tiempo –y todo Marx se basa en esa creencia–, pero Frederick Winslow Taylor (1856-1915) refutó ese axioma, empezando a trabajar en productividad, a comienzos de los años 80 del siglo XIX. Sus primeros resultados sustanciales se produjeron en 1883, el mismo año en que murió Marx. Taylor no empleó el término “productividad”, cuyo uso no se generalizó hasta la Segunda Guerra Mundial. En su edición de 1950, el más autorizado diccionario inglés, el “Concise Oxford”, no lo registraba aún con su sentido actual. Hoy es un lugar común decir que la productividad es la verdadera ventaja competitiva”.<sup>10</sup>

Galbraith también interviene en la discusión para afirmar sobre el tema:

“Aparte de la concentración industrial, creo que el capitalismo no se ha desarrollado de acuerdo con las vías previstas por Marx [...], por mucho que sus ideas forman parte de nuestro universo, igual que las de Adam Smith. Pero la empresa ha evolucionado en un sentido distinto al anunciado por él. Los propietarios del capital han perdido en ella el poder en favor de los *managers*, de los responsables de la organización y de la burocracia, lo que yo he bautizado como “tecnestructura”. En gran parte, a causa de este

fenómeno, la confrontación con los obreros ha sido menos aguda de lo que había previsto e incluso deseado Marx (SIC).<sup>11</sup> Un conjunto de autores modernos, de diversas disciplinas del conocimiento, en las últimas décadas ha formulado sus propuestas administrativas, las cuales han sido, en algunos casos, relativamente fugaces en la práctica de la administración. “Lo que se percibe en la década de los ochenta, pero ya desde la década pasada, es la masificación de los estudios administrativos. O sea, que el destino de la administración parece estar ligado a algunas profesiones más que a otras: la ingeniería, el derecho y la economía. Pero ahora no es muy claro a que profesión esté ligada la administración en los años ochenta. Más bien, parecería que muchas profesiones son las que se han vinculado a ella: la arquitectura, el trabajo social, la química; todas ellas buscan adquirir calificaciones de tipo administrativo y sus profesionales se desempeñan en áreas laborales administrativas. El proceso apunta hacia la masificación. Es decir: hacia la taylorización de los estudios administrativos, entendiéndolo por tales la calificación rápida, de baja calidad, pero masiva, en capacidades administrativas. La gran pregunta puede ser, entonces: ¿que es más fácil y, sobre todo, que es más conveniente para el país: preparar especialistas a partir de los administradores de empresas o preparar especialistas de administración a partir de profesionales de ingeniería, de arquitectura o incluso de medicina?”<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Drucker, Peter, *Gerencia para el futuro. El decenio de los 90 y más allá*, ED. Norma, Colombia, sin ciudad, 8ª reimpresión, 1996, p. 94.

<sup>11</sup> Galbraith, John K.; Salinger, Nicole, *Introducción a la economía*, Ed. Grijalbo, Barcelona, 1979, p. 45.

<sup>12</sup> Mayor Mora, Alberto. “La profesionalización de la administración de empresas en Colombia”, en: *En búsqueda de un administración para América Latina: experiencias y desafíos*. Ed. Oveja Negra, Bogotá, 1990, pp. 108–109.

Lo anterior contribuye a afirmar que la administración tiene, además, un campo de aplicación en todas las organizaciones en las que el hombre queda inmerso desde que nace en una sociedad, cualesquiera que sean. Así mismo, que toda organización requiere de un individuo o grupo de individuos que la conduzca hacia los objetivos previamente establecidos.

En efecto, si de formar dirigentes organizacionales se trata, porque los requiere la sociedad para la conducción de sus organizaciones (y aquí entonces se puede afirmar que la administración es una profesión que surge como una necesidad de la sociedad), deben ser dotados de conocimientos que les permitan hacer frente a las situaciones que se les presentan en el entorno económico, político, social, comercial, ambiental, y en el sector económico donde la empresa debe desarrollar el objeto social para el que ha sido creada.

Ahora bien, para el diseño y, lo más importante, para el logro de un perfil de dirigente, también han de incluirse variables personales que garanticen no sólo su continuidad en la gestión, sino la de la empresa que le corresponde administrar, en el sector de la economía respectivo, para contribuir no sólo con el crecimiento de la riqueza de las naciones, sino el del bienestar y nivel de vida de los ciudadanos. Es conveniente y saludable reconocer la importancia de la formación en administración de los

individuos, ya que ésta se convierte en apoyo al ejercicio profesional de diversas disciplinas del conocimiento; esto es, que los profesionales de estas disciplinas van a ejercer sus conocimientos en organizaciones que, si no son dirigidas en principio por ellos, pueden necesitarlos después como dirigentes de la organización o de alguna de sus áreas funcionales. Es por esto que la formación en administración también va a tener que acudir a los programas de postgrados, donde se vislumbra la oportunidad de entrar en contacto con los profesionales de ciencias o técnicas diferentes de la disciplina administrativa.

Pero a todas estas, ¿cual ha de ser el proceso educativo del administrador de los “nuevos” tiempos? Algunos estudiosos ya también se hacen ésta y otras preguntas. En CLADEA (Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración), por ejemplo, ya ha habido algunos inquietos con esta situación. Sus propuestas, en principio, parecen apuntar a que los procesos educativos de la administración deben llegar al meollo de lo social, por la responsabilidad ejecutiva que debe afrontar un administrador ante la sociedad donde se mueve la empresa, integrando, claro está, los objetivos de la educación superior, como son la docencia, la investigación y el servicio a la comunidad.

En la primera; es decir en la docencia, debe establecerse cómo están los

grupos de profesores y dirigentes de las escuelas o facultades de administración en la actualidad. Un sondeo realizado inicialmente permite afirmar que se cuenta con docentes y directivos insuficientemente preparados en administración y educación, y este cuerpo profesoral tiene serias deficiencias en uno, en otro o en ambos campos. En la segunda; la investigación, se debe contar con grupos de investigación dedicados a producción académica de manera permanente y continua. Y en la tercera; la proyección social, es necesario destacar que el deterioro social de los países de América Latina, en los últimos tiempos, ha venido en constante crecimiento después de la tan esperanzada apertura económica.

Esta situación, como es de fácil reconocimiento, acentúa las diferencias sociales y la pobreza de sus habitantes de manera alarmante, y se debe enfrentar con valentía, mediante programas de formación de dirigentes y empresarios, para no ser invitado de piedra en el proceso de contribución al desarrollo de las naciones, mediante el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes.

Habrà que revisar la propuesta de las escuelas o facultades de administración, que vienen ofreciendo a la comunidad académica desde la pasada centuria, para ver si es posible proponer una nueva forma de educar a los profesionales de esta área, para que fortalezcan las empresas

actuales o las que están en periodo de gestación, y apoyar a profesionales de otras disciplinas del conocimiento en la satisfacción de sus necesidades de formación administrativa, para contribuir al mejoramiento de su desempeño profesional, cuando les compete ejercer las funciones administrativas en las empresas propias o ajenas, con la responsabilidad social que exigen los nuevos tiempos.

Por último, y no por esto menos importante, la indagación histórica que se debe hacer sobre los dirigentes que ejercen la profesión de manera empírica, y que obtienen buenos resultados en la dirección de las empresas, es conveniente y saludable para establecer si de alguna forma hay algo en común en los administradores o gestores empresariales, que pueda ser indispensable para incluir en el proceso de formación de administradores y empresarios del futuro. Y esta responsabilidad sí es de la comunidad académica de la disciplina de la administración.

## CONCLUSIONES

La disciplina administrativa encuentra soporte en las demás ciencias (biológicas, físicas, sociales, económicas, etc.) sin optar por una en particular u olvidarse de alguna de ellas.

Diversas disciplinas del conocimiento se han involucrado en el tema de la

administración, sin una preparación cuidadosa, lo que conlleva grandes riesgos en el ejercicio de la profesión y deterioro de la dirección de las empresas, afectando su perdurabilidad.

En algunos postgrados del área administrativa se encuentran deficiencias de formación en administración.

En Bogotá proliferan programas de administración en las instituciones de educación superior de Colombia.

Mediante un análisis de carácter histórico, se debe establecer el momento en el que se perdió el rumbo de la enseñanza de la administración, para plantear alternativas para retomarlo a la luz de los nuevos tiempos.

Hay que recurrir a fundamentos de carácter histórico que muy pocos autores han venido abordando en relación con la administración.

La producción investigativa ayudará a instituciones educativas para el mejoramiento de la educación de la administración, tanto en pregrado como en postgrados. Entonces, contribuirá a ampliar las propuestas de mejoramiento de planes de estudio de pregrado y postgrado en Bogotá D. C.

El resultado del estudio debe generar un aporte histórico de la formación de profesionales de la disciplina administrativa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Drucker, Peter, *Las nuevas realidades*, Ed. Norma, sin ciudad, 1989.
- \_\_\_\_\_, *Gerencia para el futuro. El decenio de los 90 y más allá*, Ed. Norma, Colombia, sin ciudad, 8ª reimpresión, 1996.
- Galbraith, John K.; Salinger, Nicole, *Introducción a la economía*, Ed. Grijalbo, Barcelona, 1979.
- Kotz, Eugene, "Educación gerencial para el siglo XXI", Monroy, Leonel, *La formación del administrador: realidades y paradigmas*, Asamblea Anual de Cladea, 1990.
- Mayor Mora, Alberto, "La profesionalización de la administración de empresas en Colombia", *En búsqueda de una administración para América Latina: experiencias y desafíos*, Ed. Oveja Negra, Bogotá, 1990.
- Monroy, Leonel, "La formación del administrador: realidades y paradigmas", *Rev. Pliegos Administrativos y Financieros*, Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración, noviembre 1994.
- Ochoa Díaz, Héctor, "Algunas consideraciones frente al problema de la internacionalización del currículo de administración", *Rev. ICESI*, 1992, AACSB, EFMD; "Management in the XXI Century", Monroy, Leonel, *Op Cit.*, Arden House Colloquium, 1979.
- Serra Ramoneda, Antonio, *Prólogo de la obra: Management científico*, de Taylor, Frederick, Winslow, Oikos-Tau S.A. Ediciones, Barcelona, 1970. &