

Ciclos económicos y retórica administrativa. Dualidad ideológica en Colombia*

Claudia Janeth Gómez David**
César Alexander Toro Suárez.***

Recepción: 20 de mayo de 2006

Aceptación: 30 de marzo de 2007

Resumen

En 1992, Stephen R. Barley y Gideon Kunda, profesores de la universidad de Stanford y de la universidad de Tel Aviv respectivamente, publicaron un estudio titulado: "Desing and devotion: surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse"^{**} en el que encontraron que en Estados Unidos, las teorías administrativas se presentan en oleadas de retórica en correspondencia directa con los ciclos económicos. De esta manera, las teorías de contenido racional (dirigidas al control del trabajo) sobresalen en períodos de crecimiento, y las de contenido normativo (dirigidas al control del trabajador) prevalecen en contracción económica. Partiendo de estos resultados, y retomando la esquematización histórica del surgimiento de las oleadas de ideología administrativa en Colombia planteada por el profesor Francisco López G. (1998), aquí se realizó un estudio similar y se encontró que el desarrollo del pensamiento administrativo en Colombia tiene igualmente relación con el ciclo económico, emerge en oleadas y presenta características particulares.

Palabras clave: Dualidad, retórica administrativa, ciclo económico, oleadas, control normativo, control racional, administración científica, relaciones humanas, racionalismo de sistemas, cultura organizacional.

* Documento elaborado por los autores como proyecto de grado para optar al título de Magíster en Administración, bajo la dirección del profesor Francisco López Gallego Ph D en Administración.

** Máster en Administración, Especialista en finanzas, Administradora de Negocios de la Universidad EAFIT. Actualmente, docente e investigadora adscrita al Centro de Investigación del Instituto Tecnológico Metropolitano (ITM), Medellín. claudiagomez@itm.edu.co

*** Máster en Administración de Negocios, Especialista en Finanzas, Administrador de Negocios con Énfasis en Gestión de Proyectos de la Universidad EAFIT. Gerente General en Colombiana de Acero (Colsteel Ltda.). cesartoro1@gmail.com

* En Colombia, el artículo fue traducido y publicado por la revista Innovar de la Universidad Nacional de Colombia, en el mismo año de su publicación original en inglés, bajo el título: "Plan y dedicación: Oleadas de las ideologías de control normativo y racional en el discurso administrativo".

Abstract

Professors Stephen R. Barley and Gideon Kunda (1992) conducted a study titled: "Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse" in which they found that in the United States management theories are presented in waves of rhetoric which corresponded directly with the economic cycles. In this way, theories with rational content (those directed at controlling work) stand out in periods of growth, while those with normative content (those directed at controlling the worker) prevail in times of economic shrinking. Based on these results, and returning to the historical scheme of the appearance of waves of management ideology in Colombia proposed by professor Francisco López G. (1998), a similar study was conducted in which the development of management thinking in Colombia was found to also have a relation to the economic cycle, to emerge in waves, and to have particular characteristics.

Key words

Duality, management rhetoric, economic cycle, waves, normative control, rational control, scientific management, human relations, rationalism of systems, organizational culture.

Introducción

Las transformaciones del discurso administrativo en Colombia se han caracterizado por la fuerte influencia de las variaciones en la ideología y la teoría administrativa de los Estados Unidos. A partir de esta realidad, y considerando las fuertes críticas que se evidencian del uso de las teorías gerenciales como modas desenfundadas y pasajeras (Le Mouél, 1992, p.14), surge la pregunta sobre si las retóricas administrativas de mayor predominio en la historia empresarial colombiana han tenido un verdadero desarrollo metódico y un curso gradual consecuente con las condiciones socioeconómicas imperantes o si, por el contrario, correspondieron al advenimiento azaroso de tales modas gerenciales. Ésta será, pues, la premisa general a solucionar dentro del presente artículo, avanzando a través de conclusiones que importantes investigadores han aportado al desarrollo del discurso administrativo.

Se señala, en primer lugar, la presencia de

"oleadas" de retórica administrativa en el principal centro productivo de occidente, los Estados Unidos (Barley & Kunda, 1992). Se evidencia cómo tales "oleadas" surgen de la alternancia cultural entre posiciones opuestas, y cómo se manifiestan en intervalos de tiempo enmarcados por los movimientos económicos de largo plazo dentro de dicho país. Se pasa luego a establecer la relación entre la economía norteamericana y la colombiana, y el impacto directo que ejerce la primera sobre la segunda. Por último, se prueban condiciones similares para la presencia de dichas ideologías en Colombia y se caracterizan cada una de ellas, facilitando la posibilidad a adquirir una mayor comprensión del desarrollo local.

1. Dualidad en la retórica administrativa

La presencia de retóricas** o ideologías en el pensamiento administrativo se podría

** Entiéndase retórica o ideología como aquella corriente de discurso que promulga, aunque no deliberadamente, un conjunto de supuestos sobre la naturaleza de los objetos que trata (Barley & Kunda, 1992).

fundamentar, centralmente, en la tendencia de los grupos humanos a orientar su comportamiento individual y colectivo en torno a una serie de supuestos, valores, ideas o sentimientos compartidos que les permiten identificarse como miembros de una colectividad y que, al mismo tiempo, actúan como los eslabones para la integración y cohesión social. La preferencia que se le brinda en un momento determinado a un conjunto específico de tales supuestos implica una oposición o dualidad con las demás series de ideas, valores o sentimientos que de una u otra forma comprometen la observancia de lo establecido. Tal propensión se extiende al ámbito de las organizaciones, las que ajustan sus estructuras bajo los parámetros de un grupo particular de supuestos o retóricas, las cuales pueden sucederse en el tiempo en la medida en que cambian los diversos factores que tienen injerencia en la adopción de alguna de ellas.

El desarrollo de las empresas se enmarca claramente dentro del avance ordinario de los diferentes órdenes sociales, definidos desde el punto de vista de la sicología evolutiva, como el proceso de co-evolución de las estructuras sociales, alcanzado a partir de acuerdos y transacciones entre los requerimientos propios de la naturaleza de los seres humanos y las variables o fuerzas que determinan su entorno (Nicholson, 1998, 411-426). Esto sucede de tal forma que, como lo sostienen los antropólogos estructuralistas (Levi-Strauss, 1963 y 1967; Needman, 1973; Maybury-Lewis & Almagor, 1989), las culturas resultantes giran básicamente en torno a ideas centrales que constituyen dilemas; por tanto, se estructuran desde la confrontación de fuerzas opuestas. De esta manera, los diseños organizacionales y sus modelos gerenciales no escapan de la mencionada oposición o dualidad.

En este sentido, a través de la historia de las diferentes teorías administrativas imperantes en el entorno de los negocios, éstas han tenido como sus sujetos principales “las corporaciones,

los empleados, los directivos o administradores y los medios a través de los cuales éstos últimos dirigen a los otros dos” (Barley & Kunda, 1992). Tales teorías se pueden agrupar, en términos generales, bajo la tutela de dos conjuntos contrastantes de retóricas fundamentadas en diferentes mecanismos de control, a saber: un primer conjunto basado en los mecanismos de tipo normativo y un segundo grupo establecido a partir de la preponderancia de los mecanismos de control de corte racional.

La presencia de la dualidad, si bien es natural a los órdenes sociales, demanda de éstos, en especial en el ámbito de las organizaciones, la inclinación o determinación por alguna de las retóricas en contraste. Los teóricos de la administración, por tanto, se ven en cierta forma limitados a trabajar, como lo afirman Barley y Kunda, dentro de una estructura ampliamente bipolar, dado que resulta inmanejable, sino imposible, la implementación rigurosa de ambas retóricas o ideologías en un mismo lugar y espacio temporal. Es así, por cuanto cada una requiere de una relación esencialmente diferente, de compromisos entre imperativos de carácter psicológico y económico, que dan forma a un determinado tipo de estructura bien regulada, apoyada en una serie de retribuciones (payoffs) sociales o económicas. Ello ocurre por la adopción de las estrategias de comportamiento y las formas sociales específicas que los individuos y los grupos deben seguir para alcanzar las metas establecidas (Megarry, 1995), de tal manera que se evite el riesgo natural de desviaciones y se asegure la supervivencia del modelo utilizado.

Lo anterior da cuenta de la presencia de retóricas opuestas en diferentes períodos históricos. La determinación de tales períodos, su duración y caracterización hacen parte fundamental del desarrollo del presente artículo, pues se busca contextualizar la presencia de las mismas desde su origen y transformación a

través de la historia empresarial colombiana, en búsqueda de su correspondencia con las condiciones socioeconómicas imperantes en el país. En consecuencia, un aspecto importante será identificar que las retóricas se presentan figurativamente como oleadas, que vienen y van, sucediéndose unas a otras.

2. El pensamiento administrativo en "oleadas" de retórica

Un punto de partida para este estudio está ubicado en la fuerte influencia que el desarrollo de la teoría administrativa en Estados Unidos ha ejercido sobre la estructura del pensamiento occidental. Todo el discurso ideológico, o retórica administrativa, que se ha construido hasta ahora es el determinante de la concepción moderna de las organizaciones y de cómo éstas resuelven sus problemas.

Varios teóricos han sugerido la manera como se ha transformado la ideología administrativa, especialmente la estadounidense, y contrariamente a lo que muchos pudieran esperar, tal transición no se ha presentado de una manera lineal. Se han detectado desarrollos metódicos cambiantes en la teoría administrativa, tal como lo comprueban Barley y Kunda (1992). Estos autores evidencian que el pensamiento administrativo se ha elaborado en oleadas de retórica resultantes de la interacción de fuerzas económicas y culturales.

El concepto de "oleada" que aquí se utiliza, surge de la forma cómo se manifiestan una o varias teorías similares en un período de tiempo determinado. Así, de la estructura ondular de crestas y valles de las olas, nace la representación del auge de las ideologías. El pensamiento administrativo inicia en una etapa de concepción, luego de difusión expansiva e institucionalización, sigue una de apogeo y, finalmente, luego del surgimiento de otros conceptos alternativos va decreciendo en

popularidad y da cabida a nuevas ideas.

Retomando el esquema planteado por Barley y Kunda (1992), el desarrollo del discurso administrativo norteamericano se articula en cinco oleadas de retórica desde finales del siglo XIX hasta inicios del presente siglo. Éstas no pueden tomarse como simples modas pasajeras, dado que sus imágenes y prácticas no sólo han permanecido en el tiempo, sino que también se institucionalizaron gradualmente. Tales oleadas se presentaron desde 1870 y manifiestan alternancia en el auge de las ideologías de control normativo y racional. Los autores encontraron, además, que tales oleadas coinciden con períodos de contracción o expansión, respectivamente, del ciclo económico.

Ellos observaron que el pensamiento administrativo se sucede entre dos tipos de discursos opuestos. Un primer agrupamiento de discursos de corte normativo que pretenden modelar la identidad, emociones, actitudes y creencias de los trabajadores; se apoyan en la predisposición natural de los individuos a su identificación a partir del uso compartido de una serie de ideales, patrones, valores o normas de comportamiento social. Este enfoque trasciende la esfera de lo laboral y público para ejercer influencia en el ámbito de lo personal o privado, bajo la premisa básica del bienestar, la cohesión y la lealtad como las bases para la productividad. Con esta visión se ubican movimientos como el de "mejoramiento industrial", el de "relaciones humanas", el de la "cultura organizacional" y, más recientemente, el "coaching".

En contraste, se presenta un segundo grupo de retóricas basadas en la racionalidad instrumental impulsada por el ingeniero americano Frederic W. Taylor. Ésta gira alrededor de la creación de una "ciencia del trabajo", la cual constituye toda una revolución en la medida que la administración científica, más que un conjunto de técnicas, requiere de la adopción de una nueva forma de pensamiento (Taylor, 1911). Fue establecida para empresas centradas en la planta

de producción, que se apoyan en la utilización de las nuevas técnicas de producción en línea, alimentadas por los postulados propuestos a partir de los estudios de tiempos, métodos y movimientos y que buscan la productividad mediante la división cuidadosa del trabajo intelectual y el manual y la correspondiente selección del personal encargado de realizarlos. Adscritas a esta corriente se encuentran la "administración científica", el "racionalismo de sistemas" y la "reingeniería".

Una vez caracterizadas las "oleadas" de contenido normativo y las de contenido racional, se analiza su relación con el ciclo económico, como se expone a continuación. La vigencia de una determinada retórica administrativa está de alguna manera determinada por el comportamiento del ciclo de la economía. Dependiendo de la etapa de expansión o contracción que se viva, prevalecerá un modelo ideológico de contenido particular.

3. Los ciclos económicos y la duración de las oleadas

Barley y Kunda (1992) concluyen, primer lugar, que existe una correspondencia entre la duración de los ciclos económicos en los Estados Unidos y la vigencia de las retóricas administrativas normativas y racionales. Así, pues, esos ciclos tienen su importancia fundamental en la influencia que ejercen sobre la presencia temporal de las ideologías.

Por su parte, los ciclos económicos se pueden definir de una manera tan sencilla como lo hacen Burns y Mitchell (1946, 3). Ellos plantean que en cada fase del proceso económico se encuentra el germen de la fase siguiente:

Los ciclos económicos son un tipo de fluctuaciones que se presentan en la actividad económica global de las naciones cuyo sistema productivo descansa principalmente en la empresa privada: un ciclo consta de expansiones,

que se producen, aproximadamente al mismo tiempo, en muchas ramas de la actividad económica, y que son seguidas de regresiones, contracciones y recuperaciones, también de carácter general, que conducen a la fase de expansión del ciclo siguiente; [...]

Y se pueden analizar en su dimensión de onda larga caracterizada por períodos de aproximadamente cincuenta años (Kondratieff, 1935).

Una segunda conclusión que obtienen es la que permite detectar que las retóricas de control normativo prosperan en tiempos de contracción económica cuando la oferta de capital sobrepasa la demanda y los mercados se ven saturados, disminuyendo los retornos. Por tanto, es necesario para los administradores centrar su esfuerzo en controlar y manejar sus trabajadores para recuperar la rentabilidad.

Así mismo, en períodos de expansión tienen auge las ideologías de tipo racional, las cuales se centran en enfatizar las estructuras, las eficiencias y los procesos que tienen relación directa con las inversiones de capital y la automatización, aspectos con demanda incremental en el crecimiento de la economía. De esta forma, como lo comenta Robertson (1915), la innovación que desemboca en menores costos productivos abriría caminos de prosperidad: "[...] una forma particular de costos menores [...] parece ser de importancia considerable tanto en la inducción de prosperidad inmediata como en el estímulo de inversiones excesivas que dispersan las semillas de una depresión futura; y ésta es una reducción de costos debida a la invención".

Aquí se allana el camino para una nueva etapa del ciclo económico y su coincidente oleada de retórica.

De acuerdo con las anteriores afirmaciones y siguiendo el desarrollo de las teorías

administrativas en Colombia, se busca establecer una correspondencia con lo demostrado en Estados Unidos entre las distintas fases del ciclo económico y la vigencia en el país de los diferentes modelos administrativos. Tal análisis supone realizar un recorrido por el comportamiento de la economía colombiana desde inicios del siglo XX hasta nuestros días, de tal forma que se puedan identificar los cambios en el ciclo económico, establecer los períodos de tendencia contractiva o expansiva y finalmente determinar la relación entre las retóricas administrativas y los ciclos económicos.

4. Una caracterización para Colombia

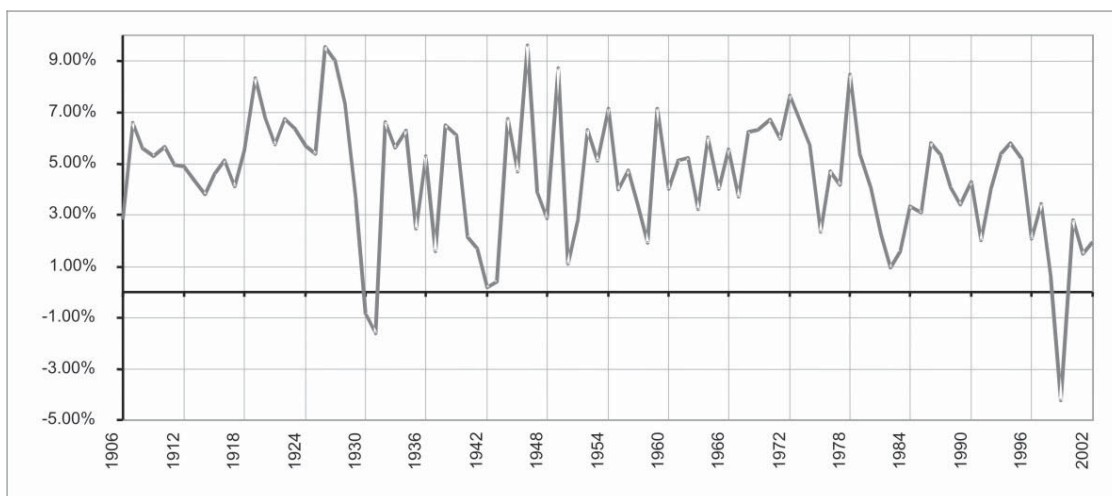
En Colombia, la trayectoria de su crecimiento tampoco ha sido constante y los agregados han presentado fluctuaciones significativas, ya que los ciclos económicos son característicos del desenvolvimiento de la economía (Hernández et al., 2005, 3). A esto hay que agregarle que la economía colombiana ha sido relativamente atrasada y sencilla comparada en términos internacionales, catalogándose la

como importadora de tecnología (Greco, 1999, 1). Se puede hablar de potenciales correlaciones entre los ciclos económicos de los Estados Unidos y de Colombia. En términos generales, las relaciones económicas internacionales posibilitan la interdependencia regional y propician eventuales simetrías entre los ciclos de negocios de los socios comerciales (Avella y Fergusson, 2004, 5).

Para analizar el caso colombiano se recogen los datos del crecimiento anual nacional desde 1906 hasta 2002, como aparecen en la figura 1. Estas son las tasas de variación anual del PIB, que dan una imagen de los momentos de expansión y de contracción de la economía.

Si se toman los valores del PIB y se les aplica un procedimiento estadístico como el filtro de Hodrick y Prescott (1997), se puede caracterizar empíricamente las fluctuaciones de la variable crecimiento. Entonces, se asume que dicha serie macroeconómica fluctúa alrededor de una tendencia determinística, y para calcular el componente cíclico simplemente se extrae dicha tendencia de la serie original. En este caso la diferencia entre la tendencia y la serie

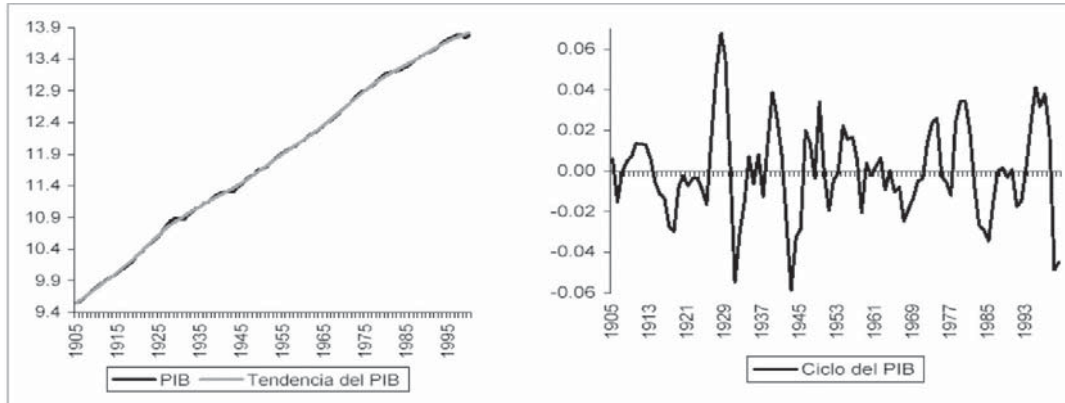
Figura 1
Tasa de variación del PIB colombiano 1906-2002 (base 1975)



Fuente: Greco (2002)

observada es una aproximación del ciclo.

Figura 2
Tendencia y ciclo del PIB anual (1905-2000)

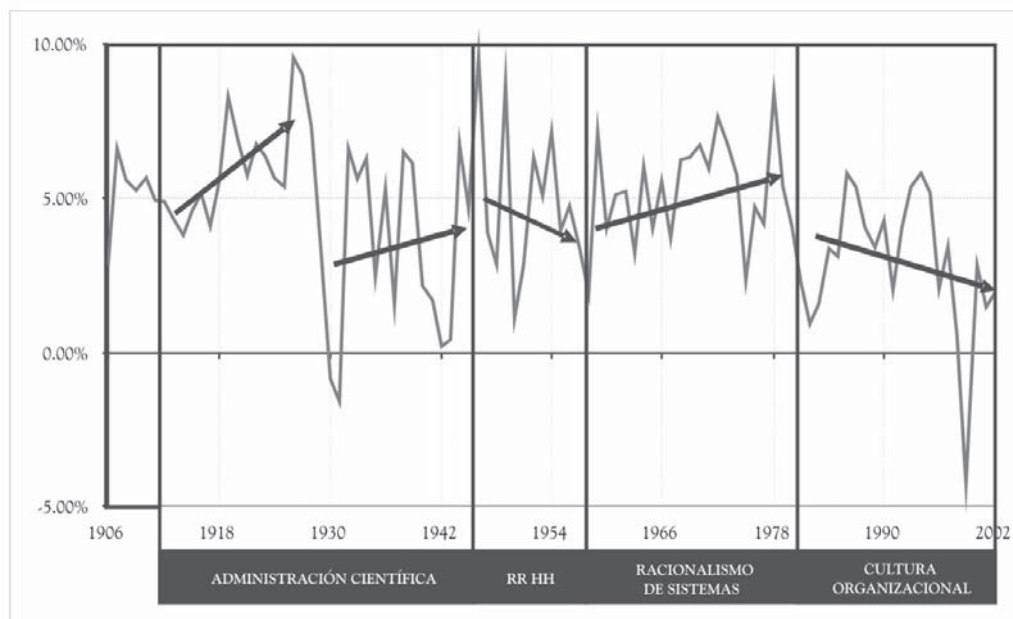


Fuente: Greco (2002). Tendencia estimada a través del filtro de Hodrick-Prescott, presentado por Hernández et al. (2005).

En la figura 2 se puede observar la aproximación al ciclo económico desde 1905 hasta el año 2000, evidenciando las fluctuaciones normales de corto plazo en la actividad económica.

Este componente del comportamiento económico es el que permite notar la presencia de momentos de expansión y contracción, que al igual que en Estados Unidos se trata de equiparar en Colombia con los momentos en los que las retóricas administrativas normativas o racionales estuvieron en auge.

Figura 3
Correspondencia entre los ciclos económicos y las retóricas administrativas en Colombia



Fuente: Adaptado de datos sobre crecimiento económico (Greco, 2002) y fechas de iniciación de retóricas en

Colombia (López, 1998)

Incorporando las fechas adecuadas al inicio de las diferentes retóricas administrativas en Colombia (López, 1998, 66), junto con el desempeño del crecimiento del PIB se identifican correspondencias similares a las encontradas por Barley y Kunda para el caso norteamericano. Las teorías de contenido racional coinciden con períodos de expansión, tales como la administración científica (1911-1945) y el racionalismo de sistemas (1955-1980). En estos períodos la economía experimentó tendencias positivas en su crecimiento, a excepción del momento en el cual se dio la caída de 1929, que partió la senda de crecimiento en la cual estaba vigente la administración científica, para luego recuperar la marcha en 1932. Por su parte, las teorías de contenido normativo como las relaciones humanas (1945-1955) y la cultura organizacional (1980-1993), fueron utilizadas en períodos de contracción económica.

Estos hechos, sin embargo, aunque reafirman la correlación entre el momento económico y la teoría administrativa vigente, no implican que en Colombia la retórica administrativa estadounidense se haya dado de una manera pura o sin distorsiones. En cuanto se percibe que las propuestas teóricas fueron acogidas en Colombia en períodos de plena vigencia en Estados Unidos (López, 1998, 66), en algunas ocasiones se adaptaron a la realidad local. Tal como en sus inicios lo afirmó Alejandro López en 1905 (citado por Mayor, 1984, nota 94, 83), "Cada vez me convenzo más de que el progreso que nos llega de fuera para ser digerido por nosotros debe sufrir un proceso de adecuación, que casi equivale a una creación".

En el país la teoría administrativa estuvo vinculada estrechamente al desarrollo económico y político (Mayor, 1984) y participaba de una visión común que estaba en capacidad de interpretar el significado del impulso dado a la nación por el gobierno. Una reflexión más profunda sobre este tema deberá responder a las

preguntas: ¿cómo se presentaron estas "oleadas" en Colombia? y ¿a qué corresponden? Para ello es preciso hacer un repaso sobre la historia del empresariado nacional acopiando como punto de partida el desarrollo de la educación en administración en el país, con miras a esbozar el cambio del discurso administrativo e igualmente denotar cómo fueron adoptadas las diferentes ideologías.

5. Control normativo y control racional, una dualidad ideológica en Colombia

El tema del empresariado ha comenzado a perfilarse como un campo de la investigación rigurosa para la academia y la docencia en Colombia, sólo en años recientes. Como lo sustenta Dávila (1986, 11):

[...] ha sido la historia empresarial, a pesar de encontrarse en sus comienzos y por fuera de los límites formales de la mayoría de los departamentos de historia de nuestras universidades, la perspectiva académica que en los últimos 10 a 15 años ha hecho el aporte más significativo al estudio del empresariado en Colombia.

En efecto, la preocupación por la investigación académica acerca del desarrollo del empresariado y concomitantemente del discurso administrativo en el país, apenas empieza a cobrar fuerza desde el período en el que Dávila formuló su crítica. El relativo desconocimiento de la historia empresarial colombiana se constituye, entonces, en un limitante para abordar el problema de la retórica administrativa en el contexto colombiano propiamente dicho, especialmente cuando lo que se busca es establecer la vigencia de las distintas teorías administrativas a través de los diferentes períodos históricos. Por esta razón se utilizarán referencias sobre la evolución de la educación empresarial en el país, con el objetivo de determinar el grado de difusión de las retóricas objeto del presente artículo. Este enfoque, por tanto, restringe las posibilidades de realizar una reflexión más profunda acerca

de los fundamentos teóricos y metodológicos de cada una de las retóricas y su aplicación en las diferentes instituciones del país. Como bien lo indica Dávila (2003, xix):

[...] Así mismo, en la débil articulación del mundo académico colombiano respecto a los desarrollos contemporáneos de las ciencias sociales y la administración se encuentran las razones para que los aportes teóricos y metodológicos sobre la teoría de la organización, los enfoques renovados sobre la estrategia empresarial, la sociología de las élites, las prácticas sociales y la racionalidad de los empresarios, sólo en algunos casos, oriente de manera explícita el tratamiento de estos temas.

La difusión del conocimiento y las innovaciones adelantadas en torno de la administración y la gerencia han sido principales preocupaciones de las facultades de administración, economía y afines en las universidades colombianas, convirtiéndose en un requisito demandado por estudiantes y docentes en una fán creciente por su actualización. Son incontables los artículos de corte informativo que se encuentran a diario en los ámbitos académicos, relacionados específicamente con las nuevas tendencias en la administración, y resulta preocupante observar la rapidez con que son aceptados sin someterlos previamente al escrutinio concienzudo de sus fundamentos, y en especial de sus posibilidades de aplicación en una sociedad con unas características tan propias como la colombiana.

Por consiguiente, la mayoría de tales escritos terminan en grosandolista de tendencias que llegaron y se convirtieron en modas pasajeras con sus nefastas consecuencias sociales y económicas para las organizaciones, cuyos dirigentes, sumidos en la desilusión y en procura de una salida pronta a sus dificultades, están resueltos a prestar oídos a alguna nueva teoría en boga, siempre que prometa ser una solución definitiva, una suerte de panacea que garantice

el éxito empresarial. No se pretende en este artículo ahondar en el tema de las modas en el discurso administrativo en Colombia, hacerlo será materia de estudios posteriores.

Así, pues, como se entrevé de lo expuesto anteriormente: "el desarrollo de la educación en administración en Colombia ha estado caracterizado por una fuerte influencia del desarrollo de la teoría administrativa en Estados Unidos y por un permanente estado de actualidad con respecto a las diferentes propuestas teóricas norteamericanas" (López, 1998, 61). En tal sentido, la caracterización de la evolución de la teoría administrativa norteamericana en oleadas de retórica de control normativo y de control racional, correlacionadas con el comportamiento del ciclo económico, es aplicable, de forma similar, al caso colombiano (véase la figura 3), dado que la evidencia permite establecer la alta permeabilidad del empresariado colombiano por las tendencias importadas desde el país del norte. En esa misma dirección se presenta a continuación un análisis comparativo de la vigencia de las diferentes propuestas administrativas en Estados Unidos y Colombia (tabla 1).

La forma en que cada una de las siguientes propuestas teóricas tuvo presencia en el país va cambiando a través de los diferentes períodos, de tal manera que cada uno de ellos puede esbozarse individualmente como sigue:

El mejoramiento industrial

No hay evidencia específica que permita establecer la presencia del movimiento del mejoramiento industrial en la comunidad empresarial colombiana de finales del siglo XIX y principios del XX, lo cual lejos de invalidar los planteamientos propuestos, corresponde a las características de corte tradicional de la sociedad preindustrial colombiana y su relativa condición de atraso y aislamiento con relación

Tabla 1

Vigencia de las propuestas administrativas en Estados Unidos y su iniciación en Colombia

PROPUESTA TEÓRICA	VIGENCIA EN EE.UU.	INICIO EN COLOMBIA
MEJORAMIENTO INDUSTRIAL	1870 – 1900	
ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA	1900 – 1923	1911
RELACIONES HUMANAS	1923 – 1955	1945
RACIONALISMO DE SISTEMAS	1955 – 1980	1957
CULTURA ORGANIZACIONAL	1980 – 1990	1980

Fuente: López (1998). Adaptada de la tabla de vigencia de las teorías en Estados Unidos (Barley & Kunda, 1992).

a las tendencias de la economía mundial.
La administración científica

La difusión temprana del pensamiento Taylorista en Colombia estuvo liderada por el ingeniero civil Alejandro López, quien introdujo la cátedra de economía industrial en la Escuela Nacional de Minas de Medellín, semillero de empresarios, hacia 1912; pero, como lo expone Dávila (2001, 129), los efectos de su implementación pueden observarse en mayor escala en años posteriores: “La difusión en Colombia del Taylorismo comenzó antes de lo esperado [...] Claro está que dado el incipiente estado de nuestra industria, sólo vino a cobrar importancia en sectores de la gran industria de Medellín y Bogotá hacia fines de los años cuarentas [...]”

En una época de profunda transformación en la estructura económica de la sociedad, el paso hacia la producción fabril implicó un cambio no solo a nivel de los modelos administrativos, sino que exigió también la presencia de un hombre “nuevo”, como le identifica Mayor (1984, 17): “[...] Se precisaba además que el reloj mecánico del ingeniero o del empresario que guiaba el funcionamiento regulado y uniforme

de las máquinas marchara coordinadamente con el reloj moral interior del obrero, para que éste empleara sus tiempos y sus movimientos de la manera más económica”.

De lo anterior se deduce como orientación primera, adaptar el modelo taylorista a las necesidades propias del entorno de los negocios de forma planeada, cuya apropiación fue más allá del simple interés que la introducción de una novedad genera en el ambiente académico y social.

La administración científica fue apropiada inicialmente de un modo muy original; se orientó hacia la formación de ingenieros administradores con competencias tanto técnicas como sociales, de tal forma que se incorporaron los elementos técnicos propuestos por los tayloristas para el manejo científico del trabajo, a saber: “la separación entre el trabajo de dirección y el de ejecución, la consagración de las jerarquías en la industria, el rechazo del modelo del conflicto y de la lucha de clases” (Mayor, 1984, 103). Se incluyeron también los postulados de los estudios de tiempos, métodos y movimientos y el control de costos, entre otros. Junto a éstos, se agregaron algunos

elementos extraídos de la escuela francesa cuya orientación se dirigía hacia los aspectos psicológicos y sociológicos del trabajo, más un componente autóctono enraizado en el catolicismo, de profunda raigambre regional, que sirvió como base para regular las relaciones sociales. Se incitaba entonces a dedicar todas las energías al trabajo, dado que éste también era considerado como una obligación moral; se exaltaban valores y hábitos como el orden, la sobriedad y la economía, bajo la consigna de Tulio Ospina: “Trabajo y Honradez”.

El eco que esta teoría tuvo en Antioquia no se debió exclusivamente a sus bondades puramente técnicas, sino también por sus implicaciones sociales y políticas:

En efecto, la «dirección científica» a la vez que concedía gran importancia al papel del ingeniero, a la elevación de la productividad y a la optimización de la producción, prometía al mismo tiempo el medio eficaz de escapar a la lucha de clases y a la división social. En un período histórico que soportaba aún las heridas de la guerra de los mil días y la pérdida de Panamá no podía esperarse menos que una búsqueda, de parte de los seguidores del «manejo» en Antioquia, de la invalidación del modelo del conflicto ideológico que había caracterizado el siglo XIX colombiano. [...] (Mayor, 1984, 141)

Como toda teoría administrativa, su implementación demanda el cumplimiento de una serie de condicionamientos tanto de tipo técnico y de infraestructura como de formación de personal, lo cual supone superar una serie de dificultades, si se desea adaptar exitosamente el modelo al interior de la organización y si se quiere, de forma más general, fincar en este modelo una nueva fase del desarrollo económico y, al mismo tiempo, la optimización de los beneficios prometidos por el mismo.

Los principales inconvenientes que se presentaron en la implementación de esta teoría, tuvieron que ver, inicialmente, con su aplicabilidad en el contexto colombiano. Éste adolecía de varios

problemas fundamentales: primero, la carencia de una clase obrera numéricamente fuerte, ya que las fábricas promedio de comienzos del siglo XX no superaban los doscientos empleados, lo que hacía muy costosa la aplicación de los sistemas propuestos; aunado a ello, la falta de una división compleja del trabajo, las carencias en cuanto a innovación, tecnología y maquinaria, entre otros, hacían poco viable el taylorismo y, por consiguiente, su aplicación en la práctica para la obtención de grandes beneficios económicos (Mayor, 1984, 141).

Las relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas impulsada por Elton Mayo a partir de los años 30 en Estados Unidos hizo su aparición en Colombia durante 1945, y trajo consigo todas las ideas provenientes de la psicología, la sociología industrial, la antropología y la fisiología del trabajo. Fue un ingeniero español de nombre César de Madarriaga quien, como fundador del Instituto de Psicotecnia de España, hizo presente el nuevo interés de las organizaciones por los factores humanos en el lugar de trabajo, a través de un curso en lo que fuera la Facultad de Administración Industrial y Comercio del Gimnasio Moderno (González, 1981).

Si bien en sus inicios en el país, las relaciones humanas se complementaron con los planteamientos de Alejandro López —su modelación ética del trabajo— y con la acción moral jugada por la Iglesia católica, avanzado el tiempo se perdieron dichos preceptos para dar cabida a las concepciones puras del modelo importado.

En principio se hablaba de una educación moral de contenido religioso con fuerte influencia en la vida familiar, sexual y en el control del tiempo libre (conceptos fuertemente paternalistas), algo distante de la oferta instrumental de las relaciones humanas (Mayor, 1984, 359-397). Luego, en un afán de actualidad, tanto empresarios como universidades empezaron

a importar rápidamente lo último en dicha temática. Como lo dice Dávila (2001, 218), "Se ofrece material de sobra para refutar cualquier duda sobre la realidad de la dependencia cultural y científica que, simultáneamente, denunciaba la corriente latinoamericana de los «dependentistas»".

Toda esta retórica, claramente de tipo normativo, consideraba las organizaciones como colectivos cohesionados, y las ubicaba como centros de valores compartidos (Barley y Kunda, 1992). Además, tenía como propósito influir sobre la dinámica social para ganar la aceptación de la fuerza de trabajo. Para ello hacía uso de herramientas y temas como la motivación, el liderazgo, las políticas de bienestar, las prestaciones, la ergonomía, la dinámica de grupos, el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional. Tal como lo menciona Mayor (1984, 175), "En el empleo de los métodos psicológicos se llegó a un grado mayor de sutileza y refinamiento [...]".

La consigna para optar por estas prácticas venía incluso de los años veinte: "La humanización de las relaciones con el personal de la industria [...] era la mejor inversión que aseguraba dividendos mucho mayores que los obtenidos con cualquier otra mejora introducida por el «manejo»" (Posada, 1926, citado por Mayor, 1984, 161).

Así, muchas empresas se organizaron en torno a este conjunto de teorías administrativas, y se crearon innumerables departamentos de personal y relaciones industriales en las empresas.

Se trataba, pues, no sólo de crear una oficina a la que refluyeran todas las cuestiones que concernían al personal productivo e improductivo, a empleados administrativos de todas las oficinas técnicas y comerciales, y finalmente a todos los obreros de los talleres, sino, ante todo, un departamento que fuera una

verdadera dirección de ministerio, confiada a uno de los vicepresidentes (lo cual indica su importancia), quien supiera observar, escuchar las necesidades, las quejas y las aspiraciones del personal, conocer las relaciones psicológicas y sociales interiores [...] (Mayor, 1984, 177)

Pero a diferencia del esquema acontecido con la administración científica, la teoría de las relaciones humanas en Colombia se dio a través de una transferencia mecánica de ideas, siendo la adopción e implantación de sus aportes efectuada sin diagnósticos previos y sin intentar responder a necesidades reales de las empresas; sólo se intervenía (Dávila, 2001, 218-221). En varios casos los programas carecieron de continuidad, algunos se cerraron o desaparecieron gradualmente. Así sucedió con muchos trabajos en el tema del Desarrollo Organizacional que no parecen haber representado cambios sustanciales en la productividad y desempeño de las empresas.

Finalmente, la solución que buscó resolver la falta de cohesión de los trabajadores originada en la división del trabajo y la anomia características de las implementaciones de la administración científica, fue precisamente la que con posterioridad hizo perder el individualismo y generar una mediocridad generalizada (Mills, 1951). Estas críticas eran referidas a las teorías de las relaciones humanas en Estados Unidos; en Colombia, además del desconocimiento de las condiciones internas a la hora de implementarlas, sólo conducía a desmesurados gastos que no eran recuperados en la práctica en el corto plazo.

El racionalismo de sistemas

Todos los sistemas racionalistas, sin tener en cuenta la disciplina, vendieron las técnicas programáticas o principios universales que hubieran permitido a los administradores planificar, pronosticar y actuar más efectivamente. Por consiguiente, cada campo tuvo inspiración moral, sino técnica, de la administración científica. (Barley & Kunda,

1992).

Casi como una continuación de la administración científica, el racionalismo de sistemas se adoptó en el ámbito empresarial colombiano de la mano de los ingenieros de la Escuela Nacional de Minas de Medellín, la mayoría de los cuales ejercían los cargos directivos de las más importantes empresas del país.

Los inicios de este movimiento se vislumbran en el incremento de los estudios y experimentos que buscaban no sólo obtener una mayor cantidad de mediciones de los resultados del trabajo en múltiples áreas de la organización, sino también a su vez desarrollar sistemas que permitiesen incrementar constantemente la productividad.

A comienzos de la década de 1950 se comenzaron a crear –como lo evidencia el caso de la cervecería Bavaria– las secciones de Métodos adscritas a los departamentos de producción. Estaban dirigidas por un director que tenía a su cargo un grupo de ingenieros y analistas para el estudio de los tiempos y de la producción, así como la elaboración de procedimientos para el manejo de los materiales y de los productos, la preparación de nuevos sistemas, la investigación de nuevos métodos de control y dirección del trabajo para las demás dependencias, la confección de estándares y el entrenamiento de los trabajadores (Mayor, 1984, 178). Estas secciones de métodos evolucionaron en lo que el racionalismo de sistemas llamaría investigación de operaciones y ciencia administrativa, a la vez que paulatinamente cobraron importancia las funciones de finanzas, contabilidad y estadísticas. Desde las primeras publicaciones que en 1957 difundían las nuevas técnicas de programación lineal, pasando por el desarrollo de cursos de programación dinámica, procesos estocásticos y cadenas de Markov, se fueron constituyendo en las instituciones de educación superior colombianas las áreas de investigación con énfasis en lo operacional y en

lo computacional (Dávila, 2001, 260).

Los teóricos de los sistemas se ocuparon más por los procesos en términos generales que por las tareas en términos específicos, “[...] equipararon la administración con la asignación de objetivos y el diseño de sistemas para cumplir con esos objetivos. Planificación, pronóstico y control iba a ser el lema del administrador” (Barley & Kunda, 1992). Estas ideas fueron rápidamente aceptadas y trasladadas a las empresas colombianas desde la década de los años setenta y obtuvieron su máxima expresión en la siguiente con la sistematización de los procesos, la institucionalización de los sistemas de investigaciones y el apogeo del uso de las herramientas computacionales para el análisis y solución de problemas, con todas sus posibilidades como herramientas clave para la productividad.

Finalmente, se observa que “la difusión de la teoría sistémica, en el medio académico colombiano, se orientó básicamente hacia la aplicación del análisis de sistemas a problemas complejos y no tanto en su aplicación a la teoría organizacional” (Dávila, 1985, 263).

La cultura organizacional

La idea de que las empresas pudieran considerarse provechosamente como culturas data de finales de los años setenta, cuando algunos teóricos comenzaron a considerar las organizaciones como “sistemas de significados socialmente construidos” (Pettigrew, 1979). Considerada como esclarecedora del ascenso industrial japonés, elaborada con base en la simbología del liderazgo y teniendo en cuenta los valores de los empleados, la teoría de la cultura empresarial buscaba dotar a los gerentes de unas herramientas que les permitieran vincular a los trabajadores en un proceso tendiente a mejorar la competitividad de sus empresas (Barley & Kunda, 1992).

La pronta difusión de los avances en esta teoría

cobró popularidad con la publicación de una serie de libros en los que se trataban asuntos concernientes a la cultura desde diversos aspectos, tales como: Teoría Z (Ouchi, 1981), En busca de la excelencia (Peters & Waterman, 1982) y Las Culturas Corporativas (Deal & Kennedy, 1982). Tal celeridad en la propagación de las nuevas propuestas se presentó igualmente en el ámbito académico colombiano, con la difusión de las corrientes de los círculos de participación y la Teoría Z, casi contemporáneamente que en los Estados Unidos; al respecto Dávila (2001, 223) comenta cómo algunas universidades comenzaron a introducir cursos sobre el tema, respondiendo en parte más al afán de sus estudiantes de estar “actualizados” que a una inquietud real de conocer sus fundamentos teóricos. En este sentido se evidencia que: “Los temas de calidad y participación se presentaron envueltos en un cierta atmósfera mágica y mesiánica y se implantaron en la mayoría de los casos sin análisis y diagnósticos previos” (López, 1998, 77).

Igualmente se encuentra una cierta similitud en cuánto a la intencionalidad con que estas teorías fueron implementadas en ambos contextos, básicamente en uno de los aspectos de trasfondo que dan origen a esta concepción, a saber, la utilización de la cultura, la lealtad, el compromiso, la preocupación por la calidad, el trabajo en equipo e incluso la moral, en procura de la revitalización de la industria amenazada por un ambiente turbulento. En palabras de Dávila (2001, 222), la cultura organizacional encontró un elemento diferenciador con las tradicionales prácticas de la teoría de las relaciones humanas en el hecho de que “[...] en los años ochentas se volvió sobre la necesidad de que la participación y demás ideas deben producir resultados, aumentar la productividad, llevar a una excelencia que es medible en términos de utilidades, expansión y nuevos productos, en una época de crisis y recesión económica”.

Sin embargo, las repercusiones reales de

carácter económico en la implantación de las consignas de la cultura organizacional en las empresas colombianas, no se corresponden con los atributos casi mesiánicos imputados a las mismas. Ello se debe, entre otros aspectos, a una adopción acrítica y a la implementación mecánica de una serie de conceptos que deberían reconstruirse a partir de las particularidades del país, a fin de corresponderse con las necesidades y retos afrontados por las empresas, de tal manera que contribuyeran a la solución de problemáticas específicas. La adopción de cualquier teoría bajo la sinrazón de las modas, conducirá casi inequívocamente al desencanto.

Conclusiones

Al igual que en el caso norteamericano, en Colombia, las teorías administrativas que han tenido vigencia, han estado estrechamente relacionadas con la etapa del ciclo económico contemporáneo. Tanto las retóricas de tipo normativo como racional se han sucedido alternativamente, en momentos de contracción y expansión económica respectivamente. Y aunque las teorías cambiaron, el paso de una ideología a la siguiente propuesta no implicó la supresión total de la anterior. Las prácticas o sistemas planteados por cada una subsisten de diversas formas y continúan fundamentando los métodos de trabajo que aplican las empresas aún en la actualidad.

Colombia experimentó cada una de las oleadas de retórica de una manera particular. En especial, las primeras décadas del siglo xx fueron caracterizadas por modelos bastante autóctonos, en cuanto que adaptaban la retórica predominante en el ámbito internacional a las condiciones locales. Esto fue cambiando con el tiempo y se convirtió en un trabajo de importación teórica “tal cual” para su rápida implementación, aspecto que creó una mentalidad de aparente actualidad y de estar a la “moda”, pero que no fundamentaba las bases

reales del trabajo en las organizaciones.

Surge, entonces, la invitación a recuperar el sentido crítico de los actores económicos y sociales frente a los planteamientos ideológicos que cobran vigencia, sin desconocer las relaciones económicas que se presentan con ellos. Aprender a identificar fortalezas y debilidades en tiempos de crisis y de bonanza, haciendo diagnósticos adecuados de las realidades empresariales y actuando acorde con ello.

Recuérdese lo que escribía Chandler (1963): "La historia le puede enseñar poco a los hombres de negocios sobre técnicas específicas de administración. Ellas cambian demasiado rápido en el mundo moderno. La lección que debe ser aprendida de la historia es que la conciencia de la realidad es más importante que el adoctrinamiento".

Bibliografía

- Addison – Wesley.
- Avella G., Mauricio y Leopoldo Fergusson. (2004). "El ciclo económico – Enfoque e ilustraciones – Los ciclos económicos de Estados Unidos y Colombia", Borradores de Economía (Banco de la República), No.284, pp.1-78.
- Barley, Stephen R. & Gideon Kunda. (1992). "Plan y dedicación: Oleadas de las ideologías de control normativo y racional en el discurso administrativo", Revista Innovar. Universidad Nacional de Colombia, pp. 80-102.
- Burns, Arthur F. & Wesley Mitchell. (1946). *Measuring Business Cycles*. Nueva York: National Bureau of Economic Research.
- Chandler, Alfred. (1963). Editorial. *Business History Review*, Vol. 37, Otoño.
- Dávila L. de Guevara, Carlos. (1986). *El Empresariado colombiano: una perspectiva histórica*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. 150 p.
- _____. (2001). *Teorías Organizacionales y Administración*, Vol. 1. Bogotá: McGraw-Hill.
- _____. (Comp.). (2003). *Empresas y Empresarios en la Historia de Colombia*, Vol. 1. Bogotá: Norma. 591p.
- Deal, Terrence E. & Alan A. Kennedy. (1982). *Corporate Cultures*. Reading, Massachusetts: Addison – Wesley.
- Grupo de estudios del crecimiento económico colombiano (Greco). (1999). "El crecimiento económico colombiano en el siglo XX: aspectos globales", Borradores de Economía (Banco de la República), No.134, pp.1-53.
- _____. (2002). *El crecimiento económico colombiano en el siglo XX (Texto y anexos estadísticos)*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- González, Jorge. (1981). *Aplicaciones de la psicología en la organización del trabajo en la industria: 1948-1978*. Monografía de grado para optar título de Sociólogo, Universidad Cooperativa Indesco. Medellín: Inédita.
- Hernández, Mauricio A. et al. (2005). "El costo de los ciclos económicos en Colombia: una nueva estimación", Borradores de Economía (Banco de la República), No.353, pp.1-53.
- Hodrick, Robert. & Eduard. Prescott. (1997). "Post war business cycles: an empirical investigation", *Journal of Money, Credit and Banking*, Vol. 29, No.1, pp.1-16.
- Kondratieff, Nikolai D. (1935). "The long waves in economic life", *Review of Economic Statistics*, No.17, pp.105-115.
- Le Mouël, Jaques. (1992). *Crítica de la eficacia*. Barcelona: Paidós Contextos.
- Levi-Strauss, Claude. (1963). *Structural*

- Anthropology. New York: Basics Books, Vol. 1. _____ . (1967). Structural Anthropology. New York: Basics Books, Vol. 2.
- López, Francisco. (1998). "Educación en administración y modas administrativas en Colombia", Revista Universidad EAFIT, No. 109, pp. 59-86
- Maybury-Lewis, David & Uri Almagor (Comp.). (1989). The Attraction of opposites: Thought and Society in the Dualistic Mode. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Mayor M., Alberto. (1984). Ética, trabajo y productividad en Antioquia. Una interpretación sociológica sobre la influencia de la Escuela Nacional de Minas en la vida, costumbres e industrialización regionales. Bogotá: Tercer Mundo. 537 p.
- Megarry, Tim. (1995). Society in prehistory: the origins of human culture. Londres: Macmillan.
- Mills, C. Wright. (1951). White Collar. Londres: Oxford University Press.
- Needman, Rodney. (1973). Right and left: essay on dual symbolic classification. Chicago: University of Chicago Press.
- Nicholson, Nigel. (1998). "Seven deadly syndromes of management and organization: the view from evolutionary psychology", Managerial and Decision Economics, Vol. 19, No. 7/8. pp. 411 – 426.
- Ouchi, William. (1981). Theory Z: how american business can meet the Japanese challenge. Reading, Massachusetts: Addison – Wesley.
- Peters, Thomas J. & Robert H. Waterman, Jr. (1982). In search of excellence. New York: Harper Row.
- Pettigrew, Andrew. (1979). "On Studying organizational cultures", Administrative Science Quarterly, No. 24, pp. 570 – 581.
- Robertson, Dennis H. (1915). A study of industrial fluctuation: an enquiry into the character and causes of the so-called cyclical movements of trade. Londres: P.S. King.
- Taylor, Frederick W. (1911). The Principles of Scientific Management. New York: Harper.