

# La administración, ¿una profesión sin identidad propia?

Por:

Edwin Suarez Correa

## Resumen

Los profesores pioneros de la educación de Administración tales como Edmond James director de la Universidad de (Wharthon), Wallace Donham, (Harvard), William Jewett de (Tuck) y Harvard Rakesh Khurana, escritor del libro "From Higher Aims To Hired Hands", coinciden en determinar que la educación Gerencial, está viciada por el hecho de que se han limitado a formar profesionales con visión económica, financiera y contable, de forma que se deja de lado la ética y los valores que los profesionales no pueden dejar de lado, lo que nos llevó a realizar un análisis sobre si en la actualidad se presentan los problemas que evidencian los profesores referenciados anteriormente. El análisis nos llevó a encontrar, teniendo en cuenta varios documentos estudiados y otros reportajes relacionados, que en la actualidad los profesionales formados son integrales, y están educados bajo los parámetros estipulados por los escritores.

## **Palabras clave**

Harvard Rakesh Khurana, administración, gerencia, profesionalización, ética.

## **Abstract**

Professors pioneering of education of Administration such as Edmond James director of the University of (Wharthon), Wallace Donham, (Harvard), William Jewett of (Tuck) and Harvard Rakesh Khurana, writer of the book "From Higher Aims To Hired Hands", agree in determining that the Managemental education, is vitiated by the fact of which they have been limited to form professionals with economic vision, financial and countable, so that it leaves to a side the ethics and the values that the professionals cannot leave of side, which took to us to make an analysis on if at the present time the problems appear that demonstrate the professors referenced previously.

The analysis took us to find , considering several studied documents and other related news articles, that at the present time the formed professionals in the present time are integral, and, are educated under the parameters stipulated by the writers.

## **Keywords**

Harvard Rakesh Khurana, administration, management, professionalisation, ethics.

## Introducción

De acuerdo con la entrevista realizada al profesor Harvard Rakesh Khurana (Khurana), en la Revista Dinero (No. 322 del 3 de Abril de 2009), “Una propuesta de servicio”, donde realiza una crítica a la práctica docente en la Administración, “la administración es una profesión sin identidad y sin valores en común”, encontramos que de acuerdo con los comentarios realizados por el profesor Khurana, al momento del nacimiento de las escuelas de administración en el mundo, se crearon con la misma concepción de las escuelas técnicas, donde sólo se formaban las manos de los alumnos y se afinaban sus destrezas manuales y su pensamiento mecánico. La concepción moderna de la Administración debería ser enseñar a pensar, formar cabezas, mentes capaces de dirigir y llevar a flote las empresas que se les encomienden.

Según Khurana los pioneros de la educación gerencial son los profesores Edmond James (warthon), Wallace Donham (Harvard) y William Jewett (Tuck) <sup>(1)</sup>, los cuales hablan del gran auge de la carrera con un nivel bajo de calidad, cantidad exagerada de egresados, que sólo se miden por los resultados económicos que alcanzan y de ahí los altibajos en el desempeño de las gerencias de las altas compañías.

De acuerdo como se cita en el libro de Khurana, Las escuelas de negocios fueron originalmente creadas para ser escuelas profesionales, y, no perder el sentido como ahora se utiliza el término para las escuelas de posgrado en cualquier área fuera de las artes y las ciencias. Las

escuelas de negocios son pues, no sólo para preparar a los estudiantes para carreras en la gestión, sino también para servir como los principales vehículos de un esfuerzo para transformar la gestión de una incipiente ocupación en busca de legitimidad a una profesión de buena fe<sup>(2)</sup>.

La gran influencia de la economía en la formación de los administradores, debido a la hipótesis de la eficiencia en los mercados, en la que es prioritario maximizar los ingresos de los accionistas como única responsabilidad de los administradores, ya que sólo se basaron en la parte técnica y dejaron de lado la formación teórica (ética y valores) de los profesionales, nos permite concluir que para el profesor Khurana, la formación actual de los estudiantes de Administración y Gerencia es errática, ya que se está direccionando sólo a la visión económica, contable y financiera de las compañías, utilizando como único medio de medición de sus egresados los resultados económicos que alcancen, fortaleciendo los ingresos de los socios de las compañías en las cuales se desempeñan, sin importar la ética y valores que se deben tener presentes para alcanzar unos resultados no sólo excelentes desde el punto de vista económico, sino también del crecimiento de la compañía desde el liderazgo y capacidad de proporcionar progresos fortaleciendo los lazos con el personal, optimizando la funcionalidad de las empresas, creando equipos convencidos de que a medida que las empresas se consoliden, los beneficios en ellas será mayor, el crecimiento de su personal será directamente proporcional y con sentido de pertenencia.

Hoy en día nos encontramos con facultades que para promocionar sus carreras, muestran los resultados que han obtenido sus egresados midiendo los logros desde el punto de vista económico, los ingresos mensuales que perciben por los servicios prestados, asesorías entre otros de las compañías son producto de su rol como estratega financiero, contable o económico, pero no por su liderazgo y sostenimiento en el tiempo de sus ideales y métodos, los cuales estén reflejados en su personal.

La idea resultante de la crítica planteada es que no sólo para la Administración como profesión, sino para todas las demás, es necesario crear metodologías de enseñanza que formen líderes, profesionales con decisión, temple y convencimiento de que pueden cambiar el mundo empresarial, no sólo desde el punto de vista económico, sino que mediante comunicación, liderazgo, percepción y absorción de ideas, sea capaz de enfrentar los obstáculos que se presenten en el cotidiano entorno de las empresas.

Aunque la crítica del profesor Khurana es una voz de alerta y excelente llamado de atención, pienso que las universidades de hoy sí están fomentando el liderazgo, la ética, recuperando valores, promoviendo el trabajo en equipo y logrando un revolcón que permitirá llegar a tener profesionales capaces de crear y mantener empresas en el transcurso de los años, permanecer en el tiempo proporcionando valor agregado, creciendo desde adentro y no sólo en ingreso sino también en oportunidades, consolidación y sentido de pertenencia de todos los que

intervienen en ellas. Si bien las oportunidades de formación son cada vez más cambiantes y en ocasiones no tan al alcance de los interesados, los programas que se ofrecen, aunque no dejan de ser promocionados con los logros alcanzados cada día, proporcionan crecimiento a los participantes de las cátedras.

Tanto para el profesor como para nosotros es fundamental la preparación de profesionales integrales, que entiendan la necesidad de que para su crecimiento y alcance del éxito es primordial que en su formación existan los siguientes factores:

Hoy en día nos encontramos con facultades que para promocionar sus carreras, muestran los resultados que han obtenido sus egresados midiendo los logros desde el punto de vista económico, los ingresos mensuales que perciben por los servicios prestados, asesorías entre otros de las compañías son producto de su rol como estratega financiero, contable o económico, pero no por su liderazgo y sostenimiento en el tiempo de sus ideales y métodos, los cuales estén reflejados en su personal.

La idea resultante de la crítica planteada es que no sólo para la Administración como profesión, sino para todas las demás, es necesario crear metodologías de enseñanza que formen líderes, profesionales con decisión, temple y convencimiento de que pueden cambiar el mundo empresarial, no sólo desde el punto de vista económico, sino que mediante comunicación, liderazgo, percepción y absorción de ideas, sea

capaz de enfrentar los obstáculos que se presenten en el cotidiano entorno de las empresas.

Aunque la crítica del profesor Khurana es una voz de alerta y excelente llamado de atención, pienso que las universidades de hoy sí están fomentando el liderazgo, la ética, recuperando valores, promoviendo el trabajo en equipo y logrando un revolcón que permitirá llegar a tener profesionales capaces de crear y mantener empresas en el transcurso de los años, permanecer en el tiempo proporcionando valor agregado, creciendo desde adentro y no sólo en ingreso sino también en oportunidades, consolidación y sentido de pertenencia de todos los que intervienen en ellas. Si bien las oportunidades de formación son cada vez más cambiantes y en ocasiones no tan al alcance de los interesados, los programas que se ofrecen, aunque no dejan de ser promocionados con los logros alcanzados cada día, proporcionan crecimiento a los participantes de las cátedras.

Tanto para el profesor como para nosotros es fundamental la preparación de profesionales integrales, que entiendan la necesidad de que para su crecimiento y alcance del éxito es primordial que en su formación existan los siguientes factores:

## **Formación de Líderes**

Un verdadero líder es aquel capaz de “plantear una meta, conseguir la adhesión de su equipo, para llevar esa meta u objetivo a la práctica, dar seguimiento a las acciones, conseguir resultados y actuar en equipo”.

(Rodolfo, González Gatica, Creando Valor con la gente). Los líderes que se deben formar deben tener la capacidad de trazar un rumbo, una meta definida, ya que sin esto no se es claro en los lineamientos; debe tener visión, capacidad de análisis de las experiencias vividas, ya que quien desconoce la historia está obligado a repetirla, de tal manera que pueda minimizar riesgos y garantizar previsibilidades. Asumir retos y aceptar los cambios a que haya lugar, tener el tesón para llevar la visión a la práctica, mantener un seguimiento permanente a sus planes.

Un líder es aquel individuo que logra valorar la diversidad, que permite que sus seguidores sean ellos mismos, ayudándoles a desarrollar todo su potencial y utilizando su talento, sus habilidades, ideas y creatividad, de tal manera que complementen y ayuden al logro de la meta propuesta <sup>(3)</sup>.

## **Ética y valores**

La ética si es apoyada en los valores es fundamental, debido a que los valores son las bases sobre las cuales se fundamentan las actitudes y preferencias del individuo; lo cual traducido al castellano, quiere decir que los profesionales de la Administración y la Gerencia, no sólo deben fundamentar sus esfuerzos en maximizar los ingresos de los accionistas de las compañías, sin importar los métodos, sino también pensar en la forma de hacerse reconocer por los demás, es decir deben velar por el funcionamiento operativo y emocional de los demás participantes en las empresas (los empleados), para que se integren sistemáticamente en

una cadena de competencias que velen por el objetivo de las compañías fomentando la competitividad y la productividad.

De acuerdo con la definición de valores dada por Scott y otros en el libro “Visión, Valores y Misión Organizacionales” (Scott, 1997, 19) son: “Un estándar de principio o calidad de principio considerando inherentemente valedero o deseable “, lo que los convierte en bases para visualizar y alinear las metas en la creación de la cultura organizacional, y, por ende de la formación de Administradores idóneos para enfrentar el futuro de manera correcta.

## **Comunicación**

Es de absoluta importancia que los profesionales que se encuentran en formación actualmente, posean capacidad de comunicación, de transmitir a sus adheridos la metas e ideales a alcanzar y la metodología a utilizar para que se realice de la manera más clara y comprensible que permita el convencimiento general para lograr alcanzar resultados, además la comunicación debe permanecer en el tiempo con el fin de realizar los seguimientos necesarios a los procedimientos para mantener el control sobre el desarrollo de la compañía.

La comunicación directa es el pilar de una empresa con ambientes laborales sanos como se evidencia en el artículo “25 mejores empresas para trabajar” (Revista Dinero, No.316, Diciembre 5 de 2008), esto muestra que si se están promoviendo entre nuestros profesionales bases diferentes a las económicas, como lo asegura el profesor Khurana en su

libro y en la entrevista realizada, la cual es objeto de nuestro artículo, y lo que nos da pie para ratificar que día a día nuestros sistemas de educación vienen evolucionando y creciendo de forma tan vertiginosa, que cubren las expectativas de los nuevos profesionales y de las empresas que quieren permanecer en el tiempo, dejando huella y proporcionando un mejoramiento en la calidad de vida de su personal.

Como lo evidencia el artículo anteriormente referenciado, el tener una adecuada comunicación es de vital importancia para mantener un equilibrio en tiempos de crisis y decadencia de la economía, por tal razón es primordial enseñar a los profesionales desde el inicio de la formación académica la importancia de la comunicación.

## **Equidad, equilibrio, reconocimiento y participación**

Es necesario mantener presente estos términos en la formación de los profesionales, ya que la equidad en el trato y manejo del personal en las compañías es fundamental y permite que el empleado se sienta parte de la empresa, del proyecto. Es de vital importancia que el gerente, líder, dirigente, administrador no se sienta por encima de nadie y esté convencido de que todos sus colaboradores son eso, colaboradores no sub-alternos, ni por su condición económica o cultural está por debajo del dirigente. Se debe hacer entender a los profesionales que cada uno de sus colaboradores son parte importante del engranaje que debe montar para alcanzar sus ideales y metas. El equilibrio entre su parte personal y laboral también es de fundamental entendimiento en nuestros líderes, ya

que las personas, no son objetos que no sienten ni tienen necesidades. El reconocimiento a los logros alcanzados, ideas, desarrollo de proyectos y participación activa de los colaboradores en el desarrollo de los proyectos, es necesario para fomentar el sentido de pertenencia y compromiso con las metas.

Otro factor a tener en cuenta es la capacidad de delegar labores con responsabilidad a sus colaboradores. Es de aclarar que esto no significa evadir sus responsabilidades pero si entregar tareas que no le integran valor agregado a su labor.

Lo anterior no ha hecho más que ratificar que las proposiciones de cambio realizadas por el profesor Khurana en su libro y expuestas en el reportaje realizado a él en el mes de Abril del año 2009, ya se han puesto en marcha en los centros educativos existentes. Actualmente se tienen profesionales formados integralmente que permiten la realización de reconocimientos empresariales, como se recrea en la Revista Dinero de edición de Diciembre de 2008, donde se tienen 25 empresas con un desarrollo integral dado por sus dirigentes. Dicho resultado es el resultante del estudio de una muestra de 92 empresas, que se revisaron para medir el clima organizacional, mostrando además que sus líderes están convencidos que no sólo el desarrollo económico es relevante para un adecuado desenvolvimiento en el ámbito laboral como Gerentes.

Dentro del reportaje (Revista Dinero No. 316 de diciembre 5 de 2008), se realiza un reconocimiento a las 25 mejores empresas para trabajar, pero

en el fondo sólo se evidencia el desempeño de sus dirigentes, los cuales son profesionales adecuadamente formados en la nueva gerencia.

Luis Fernando Pérez (Presidente Leasing Bancolombia), habla de que lo que los líderes encuentran más llamativo, son: oportunidades de reconocimiento, Posibilidad de equilibrar vida personal y laboral <sup>(4)</sup>.

Destaca que los profesionales pertenecientes a la compañía, manejan un estilo de liderazgo que le dan mayor importancia a la comunicación, la competencia y la integridad. Se caracteriza además por el trato equitativo que se les da a las personas, sin distinción de cargo.

Lo anterior demuestra que tenemos profesionales formados con integridad y ética, fundamentada en valores.

Philippe Brechot, (Gerente de Diageo), define como primordial en su dirección: Interés por el equilibrio entre la vida laboral y personal, el reconocimiento público de los logros, trabajo en equipo y la fraternidad <sup>(5)</sup>.

Los anteriores referenciados son sólo para mostrar que los centros educativos actuales, se preocupan por la formación integral de los profesionales que promocionan; que las apreciaciones que se han realizado sobre la preparación de profesionales, han llevado al mejoramiento continuo de las instituciones educativas, y por ende de sus profesionales.

Finalmente deseamos agregar, que a pesar de que en nuestro concepto las universidades actualmente sí tienen en cuenta las variables arriba

analizadas con respecto a la enseñanza de la profesión, la ética se convierte en una variable incontrolable al momento en el que el profesional se desempeña dentro del mercado laboral y se desencadenan una serie de sucesos que podrían llevar al traste lo que buenamente la universidad les trasmite como conocimiento.

### **Notas:**

(1) De acuerdo con el profesor Khurana los pioneros de las escuelas de negocios en Norte América.

(2) Khurana, Harvard R. From Higher Aims to Hired Hands, libro cuyo fondo principal fue la crítica al desempeño d las escuelas de negocios, las cuales habían perdido la esencia par lo que fueron creadas. Piensa que es fundamental que la formación no es sólo para despertar la lógica de mercado en los estudiantes, dice que las universidades han evolucionado en su propia antítesis intelectual e institucional.

(3) González, Gatica, Rodolfo, “Creando valor con la gente”

(4) Luis Fernando Pérez, presidente de Leasing Bancolombia, empresa con mayor participación en el mercado en el país, y, que avanza en un proceso de expansión en países vecinos, arrancando por Perú.

(5) Philippe Brechot, gerente de Diageo, organización mundial de bebidas Premium que está presente en más de 80 países y tiene plantas de producción alrededor del mundo. Promueve el respeto y la imparcialidad entre las personas, su estilo de liderazgo es la motivación a los trabajadores.

## **Bibliografía:**

Khurana, H. R. From Higher aims to hired hands: The social transformation of American Business schools and the unfill management as a profession.

Cynthia, Scott y otros (1997). Visión, valores y misión organizacionales. México: Editorial Iberoamericana.

Revista Dinero, No. 316 (2008), Las 25 mejores empresas para trabajar.

Revista Dinero, No. 322 (2009), Una propuesta de servicio.

Rodolfo, González, (2005), Creando valor en la gente, México: Editorial Norma.

Hateley y Schmidt, (1996), Un pavo real en el reino de los pingüinos, fábula sobre los riesgos y posibilidades de ser diferente en el mundo empresarial, Bogotá: Editorial Norma.

### **\* Edwin Suárez Correa**

- Administrador de empresas, egresado de la Universidad Cooperativa de Colombia, Medellín, Colombia
- En estudios de especialización en Gerencia de la Institución Universitaria CEIPA

- Diplomado en Tutoría Virtual con la OEA. Docente de Planta de la Institución Universitaria CEIPA. [edwin.suarez@ceipa.edu.co](mailto:edwin.suarez@ceipa.edu.co)