

# **Hacia una educación en administración para América Latina**

*Leonel Monroy\**

Hay muchas críticas a la formación actual de los administradores y hay muchas críticas a lo que están haciendo escuelas de administración y en la discusión parece surgir la certeza de que hay confusión y ambigüedad en lo que ellas quieren hacer y en el tipo de profesional que quieren formar; la sociedad, no siempre con claridad, hace demandas perentorias y la academia no siempre con certeza trata de producir respuestas. Parecería que faltara algo que relacionara las demandas de la primera con la capacidad de respuesta de la segunda para que en el proceso comunicativo de las dos se diera la demanda consciente y la respuesta sabia. Eso que está en el medio es lo que el Grupo Formación del Administrador para el siglo XXI<sup>1</sup> intenta resaltar a través de esta publicación y lo que queremos se convierta en norte para nuestro trabajo futuro.

\* Profesor Titular Departamento de Dirección y Gestión Administrativa. Psicólogo, Magíster en Administración de Empresas, Magíster en Administración Educativa. Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle

1. Grupo de investigación. Formación del Administrador para el siglo XXI. Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle. Cali, Colombia. A. A. 25360. Coordinador Leonel Monroy. E-mail: Lemonroy@fayol.univalle.edu.co.

La Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle creada desde hace 35 años nació como una respuesta a las necesidades del medio; éste requería de profesionales capaces de colaborar en la administración de las empresas y organizaciones locales y regionales, sobre todo fueron “Las condiciones sociales y económicas que vivía el Valle del Cauca y principalmente Cali, al comenzar la década de los 60’s” los factores de origen del programa de Administración de Empresas<sup>2</sup> y más claramente fue en aquel llamado “grupo de los martes”<sup>3</sup> donde la Universidad empezaría a dar una respuesta significativa al desarrollo de la comunidad empresarial y productiva de la región.

Desde entonces y hasta la fecha el que otrora fuera departamento de administración adscrito primero a una facultad de ciencias sociales y luego a una facultad de ingeniería en 1984 pasa a convertirse en facultad con la autonomía que le es propia para orientar programas de acuerdo con la misión que le confiere la universidad en el campo de la docencia, de la investigación y de la extensión creciendo poco a poco en programas de pregrado y posgrado en las diferentes áreas del ejercicio administrativo y contable: finanzas, mercadeo, calidad, recursos humanos, etc.; lo anterior tanto en el sector público como en el privado y con tres programas nucleares hoy día, el Magíster de Administración de Empresas y la Maestría Científica en Organizaciones y la Maestría en Políticas Públicas.

A diferencia de programas similares en otras universidades de la región, los nuestros desde su origen han estado permeados por un sentido de lo humano que subyace en el ejercicio administrativo. El estudio del hombre, su comprensión a nivel general y más específicamente a nivel organizacional ha sido una preocupación constante de nuestra facultad.<sup>4</sup>

2. Wichan, Roberts, *University Reform in Latinoamerica; a case study of the University of Valle, Cali, Colombia*. Tesis doctoral PhD en Educación. Universidad Berkeley, 1973.

3. El grupo de los martes fue un grupo conformado por empresarios de la región que iniciaron el primer programa de maestría en administración a nivel nacional bajo la orientación de la Universidad Georgia Tech y con la colaboración de Roderick O’Connor en los años 60’s. Véase O’Connor, Roderick, *Esta revolución empieza por lo alto*, *Columbian Journal of World Business*.

4. Véase Sevilla, Andrés, *La Educación Empresarial Universitaria*, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, 1995.

Hemos entendido a lo largo de todos estos años que es el hombre el que le da sentido a las organizaciones y no al revés; que estas últimas se planean, se organizan y se dirigen a escala humana bien sea que esta escala sea pobre o ricamente construida; que si bien en diferentes épocas ha prevalecido las visiones mecánicas, tecnológicas, sociotécnicas en las organizaciones, etc., éstas se han derivado de una comprensión pobre y caricaturesca de lo humano y/o se han construido al margen del mismo ser humano.

El ser humano es lo que está en el medio entre las demandas de la sociedad y las respuestas de la universidad. Por ello a una facultad, a una escuela de administración que forma administradores para las organizaciones públicas y privadas, creemos, su competencia máxima es saber del hombre y aglutinar los demás saberes concurrentes a la organización en programas y currículos que formen las organizaciones actuales acorde con ese conocimiento de lo humano.

### **EL SABER DEL HOMBRE: UNA CONCURRENCIA INTERDISCIPLINARIA**

Parece soberbia la intención, sin embargo, ha sido acometida prudentemente en el pasado y queremos continuarla hacia el futuro con humildad. Saber del hombre requiere prudencia y humildad pues las respuestas a esa inquietud provienen de muchas fuentes a veces complementarias, a veces contradictorias, generando conceptos ambiguos, otros falaces y en pocas ocasiones con sentido de certeza.

Desde las diferentes ciencias naturales, sociales y humanas se yerguen conceptos, teorías que mirados desde la óptica racional o cuasi racional nos impelen a tomar partido con exclusión de los puntos de vista contrarios. Dentro de una misma disciplina pueden existir teorías y puntos de vista distintos y peor aún las mismas disciplinas se construyen y se interpretan al margen de las demás. Existe una diversidad dentro de la monodisciplinaria que agobia y dificulta la comprensión de lo humano.

La antropología física nos habla de una y varias interpretaciones de la teoría evolutiva del hombre y nos deja en el umbral del siglo XXI con el

pesado fardo de la teoría darwiniana dándole paso a la clasificación de animales racionales con que la taxonomía nos ubicó desde el siglo pasado. La biología por su lado, nos ubica en el campo de las ciencias naturales y empieza su estudio objetivo de nuestra constitución, morfología, anatomía, etc.; es decir, nos disecciona parte por parte perdiendo el sentido de unidad que nos integra: sus descendientes, la genética y luego la ingeniería genética descubren un “santuario” donde están todos los tesoros para los ávidos de conocer, interpretar y manipular al hombre; se puede, dicen, intervenir en el código genético y producir modificaciones y erradicar características indeseables y propiciar las más favorables. ¿Es que acaso la multidiversidad de la expresión de lo humano no es lo que incita a encontrar la unidad? ¿Acaso la homogeneidad no sería una descalificación de la individualidad de aquello que el ser humano tiene *per se* prefigurado cuando nace? Un mundo tal, por clonación, produciría “seres” humanos en serie para las actividades pasatiempos y gustos rutinarios de una sociedad estandarizada.

George Steiner,<sup>5</sup> en su libro *El Castillo de Barba Azul* menciona que en el Castillo de Barba Azul (el castillo de la ciencia) existen cuartos con secretos que el científico debe abrir pues esa es la naturaleza del científico: develar secretos. Podríamos agregar aquí que el impulso por develar el secreto debe conllevar a la responsabilidad por los resultados pues no estamos ciertos de qué monstruos se liberan si el hombre, el científico y más específicamente la sociedad no está madura ni educada para manejarlos.

La psicología, por su lado como ciencia joven hace un intento por penetrar la interioridad humana. Algunas veces se queda en la superficie “behaviorista” o penetra más profundamente con diferentes métodos y técnicas psicoanalíticas y descubre motivos inconscientes y un mundo complejo que subyace al comportamiento. Nos enseña algo de ese hombre que ha sido construido a partir de grabaciones de la infancia (quizás antes como algunos movimientos lo afirman hoy día) y en otras

5. Citado por Fernando Cruz Kronfly en “Los intelectuales y la nueva babel colombiana”, *Pliegos Administrativos*, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, Cali, Colombia, 1992.

versiones reconoce que en cada ser humano puede existir un camino propio más allá de los determinismos biológicos y sociales.

De una disciplina centrada en la persona, en el individuo se pasa a través de la sociología al estudio del ser humano en relación con la sociedad que lo rodea: sus instituciones, sus estructuras, las funciones del contenido simbólico que diagrama la comunicación entre los diferentes grupos claves, clases étnicas o subgrupos. Muestra las diferentes dependencias o interdependencias entre hombre y sociedad y define las nociones que relacionan a los hombres entre sí y en algunos modelos concluye con visión pesimista el avasallamiento del hombre por las instituciones sociales en las que se desarrolla.

Del modo anterior, podríamos quizá seguir diciendo algo de la antropología cultural, de la economía, del derecho, cada una con visiones particulares de la sociedad y del hombre pero siempre subsumiendo al hombre a los modelos de hombre, de sociedad y de cultura que ellos difunden. Podríamos aquí concluir quizá que cada disciplina en particular, es determinista porque sólo en el marco de sus dogmas puede encontrar su sentido y permanencia.

¿Y qué decir de la filosofía, del arte y del conjunto de las humanidades? Todas ellas se refieren al hombre: sus productos mentales, sensibles, su artesanía y/o su tecnología para recrear la estética, la ética, la cultura, el lenguaje, etc. De verdad todo surge del hombre y de él habla, a veces con profundidad y a veces con susurros deshilvanados e incoherentes.

Las “Ciencias del Hombre” y/o “Las Ciencias de la Vida” deben integrarse transdisciplinariamente de modo que se pueda pasar de una disciplina a otra encontrando el hilo conductor de la complementariedad o multicomplementariedad que permita una visión unificadora e integradora. Los conocimientos podrán ser diversos pero deben encontrarse en la unidad si existen parámetros que los unifiquen. De todo esto falta en la ciencia de hoy, de todo esto carece la información y el conocimiento que se posee sobre el ser humano.

¿POR QUÉ EL ESTUDIO DEL HOMBRE EN LA FORMACIÓN  
DEL ADMINISTRADOR Y EN EL EJERCICIO DE LA ADMINISTRACIÓN?

La administración tiene un referente contextual: La organización, que puede ser mirada en sus diferentes niveles de expresión desde la organización mecánica determinística hasta la organización viva consciente y trascendente. La organización ocupa todos los niveles desde lo micro hasta lo macro y para el caso que nos atañe -organizaciones productivas de bienes y servicios u organizaciones donde el hombre se relaciona con el hombre- hemos de entenderla como algo “vivo” animado por las personas que las integran. Es un sistema dinámico abierto, como diría Andrés Sevilla, en situaciones de orden cambiante.<sup>6</sup> Si bien ellas están constituidas por procesos de información, relaciones y recursos, el agente que los relaciona y dinamiza es el ser humano quien mirado en orden sintético constituye en sí mismo la organización, pues ella nace y se estructura a partir de los conceptos e ideas que el ser humano tiene de ella. Es quizá un antropocentrismo exagerado pero queremos resaltar el papel nucleador del hombre, en lo que es y puede ser la organización. Podrían existir organizaciones altamente racionales, imaginativas, creativas, evolutivas, etc.; siempre al tamaño de los hombres que las administran y dirigen; en últimas son los hombres administradores los que cumplen los fines que la administración propone a la organización creada por ellos. Hoy día se habla de participación, de cogestión, de autogestión, todo ello implica niveles evolutivos en la organización que dinamicen lo vivo y lo que es posible de desarrollar en ellos (el ser humano).

*¿Es el concepto de empresa o de organización algo abstracto?*

Podrá ser pero siempre concluye en lo concreto del hombre matizado por las abstracciones necesarias que permiten su desarrollo y evolución.

Al plantear la importancia de una visión del ser humano como elemento nucleador del ejercicio administrativo y de la construcción y desarrollo de las organizaciones queremos ser modestos en nuestro punto de partida: una visión del hombre sencilla pero con todas las posibilidades

6. Sevilla, Andrés, “Modelos y Sistemas, analistas y administradores” en *Cuadernos de Administración*, Universidad del Valle, 1978.

de ampliación y profundidad que ella requiere, una visión que permita el desarrollo de los conceptos y de las ideas, que crezca a la par con el desarrollo de los gestores e impulsores de la inquietud por formar mejores administradores para el siglo XXI. Una visión con capacidad de transformación y evolución, es decir, viva que nos permita asumir críticamente los cambios y transformaciones del entorno en los niveles tecnológico, social, económico, jurídico, ecológico, político y humano. Esta visión no va a estar pues agotada en el presente documento, sólo será un estímulo para que los interesados cada día se capaciten más en esa comprensión del hombre, tan necesaria al columbrar el tercer milenio.

El hombre se ha olvidado del hombre y es necesario de nuevo recordarlo y tenerlo presente en las pequeñas y grandes decisiones humanas.

#### *¿Y qué decir de las organizaciones?*

Hace algunos años escuchábamos en el coloquio “Empresa y Desarrollo”<sup>7</sup> que las organizaciones deben ser “una escuela de hombres”. Hoy día es más clara esta idea. Una función de la escuela es formar, moldear las posibilidades latentes del ser humano, una escuela debe orientar su pedagogía a la constitución de lo humano. Las organizaciones (empresas, dirección) como escuelas formadoras de hombres constituyen un paradigma ennoblecedor bien porque la tarea formativa se continua en ellas, bien porque podrían reorientar las deformaciones que el hombre traiga de la sociedad. Aquí es necesario contextualizar aspectos como empresa, trabajo, jefatura.

*La Empresa* debe significar una oportunidad de desarrollo para las personas que en ella trabajan; función de ella es crear los principios y las políticas que orientan el desarrollo humano y capacitar a cada jefe para el ejercicio pedagógico consecuente con esa misión de desarrollo. La mejor promesa que una empresa podría hacerle a una persona cuando ingresa es que, sin lugar a dudas, al retirarse de ella será un ser humano más desarrollado. Para ello debe incrementar en las funciones y tareas, en

7. Sevilla, Andrés, Coloquio Internacional “Empresa y Desarrollo” organizado por la Federation pour le clignite del’homme et de la societe humanite y la Universidad del Valle, Cali, 1972.

las actividades y decisiones mayores niveles de conciencia, libertad y responsabilidad. En realidad la empresa en sí misma debe crear las circunstancias que posibilitan la madurez y el desarrollo de todos sus miembros.

*La Tarea* por su parte debe explicitar a través de las funciones y las actividades las aptitudes y habilidades del que la ejerce. Debe ser liberadora de mejoramiento permanente. La tarea debe ayudarle al hombre a descubrirse a sí mismo.

Es necesario que el hombre recupere el diálogo con lo que hace, que el trabajo apele a fuerzas vivas de su ser y que no se acerque a la actividad en forma mecánica o fosilizada. Si el trabajo ayuda al hombre a descubrirse es porque es motivante, retador y sobre todo porque en sí mismo constituye compromiso y responsabilidad. La calidad del trabajo será una realidad cuando el hombre atento a lo que hace esté a través de lo que hace, comunicándose con el que consume o usa el producto de su trabajo. De esa atención comunicativa puede surgir el compromiso ético de hacer el trabajo con calidad.

*La Función de Jefatura* tiene que ver con dirección, guía, orientación y liderazgo en relación con el colaborador. Dicha función es el encuentro periódico de dos hombres jefe-subalterno en pro del desarrollo de ambos. Si consideramos que en la función de jefatura existe la gran oportunidad para el propio crecimiento y desarrollo nos veremos impelidos a aceptar que sólo permitiendo y favoreciendo el desarrollo del otro es que me posibilito el propio desarrollo. Es una consecuencia recíproca y en esa reciprocidad la que madura es la organización total. El jefe es, en realidad, una gran circunstancia para el desarrollo de las personas a su cargo, pero sólo si él mismo ha sido la mejor circunstancia y oportunidad para su propio desarrollo.

En la empresa la tarea es la excusa que pone en diálogo de desarrollo permanente a dos personas (jefe-colaborador) para potenciar las capacidades y el desarrollo de ambos.

VARIABLES CRÍTICAS DEL CONTEXTO  
ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVO

¿En qué contexto se desenvuelven las organizaciones y por ende la administración hoy día?

Son muchos los elementos de ese contexto pero querríamos mencionar sólo algunos, los más significativos en la incidencia sobre el quehacer organizacional.

**INCERTIDUMBRE:** Al alborear el tercer milenio lo estable y permanente está en crisis. Los referentes de seguridad de otros tiempos se han disuelto: valores, creencias, instituciones, la misma naturaleza es impredecible en sus procesos ahora relativamente manejables. Esa incertidumbre requiere acciones rápidas, coyunturales, de ocasión y estar preparados para los nuevos acontecimientos que sin duda aparecerán. Las políticas surgen para corto plazo y los principios que los sustentan se transforman relativamente rápido. La incertidumbre genera inseguridad y a su vez ésta engendra temor: hay desconfianza y esto distancia a los hombres de los otros hombres, de sí mismo y de las instituciones.

Al hombre de empresas, al administrador se le pide que actúe en “situación de incertidumbre”, con visiones de corto plazo y estrategias de corto alcance. No hay tiempo para desarrollar el compromiso ni para comprometer esfuerzo organizacional en cambios tendientes a generar estabilidad. El gerente se siente cual marino navegando en un mar turbulento capoteando olas de diferente tamaño sin poder orientar efectivamente su barco a puerto. Se pide al administrador más la capacidad de reacción que la de creación y la reacción generalmente es defensiva.

**LA RELATIVIDAD DE LOS VALORES:** No hay nada estable; los valores son circunstanciales y corresponden a lo que en una época dada, dentro de una sociedad dada y dados los intereses de unos pocos, pueda permitir el mayor beneficio para unos cuantos. Son manipulables, recreables, adornables y transformables. La mentira se puede convertir en verdad y lo que era malo ayer puede ser bueno hoy. Parece que el hombre ya no es capaz de encontrar en sí mismo la fuente de los valores que fundamenten una ética, una moral; generalmente debe atenerse a fuentes externas supuesta la autoridad que él les concede.

Ante esa inestabilidad y relatividad de los valores o, mejor decirlo, ante la incapacidad del ser humano para fijar patrones de conducta estables, se construyen escalas de valores nuevos, acomodados a las circunstancias de la época. Surge así nuevos lenguajes, nuevos significados, nuevos sentidos para las palabras y las cosas; es una completa polinomia al gusto de los significados que cada quien quiera darles.

Cómo construir la cultura, los valores, la identidad en las organizaciones es algo que debe ser estudiado cuidadosamente. La gerencia de la cultura es una idea que anima como bastión para darle un sentido de identidad y permanencia a las organizaciones. Es un reto de la administración construir el lenguaje, los significados y los valores que faciliten la tarea de crear la identidad organizacional y darle sentido a la pertenencia de las personas a la empresa.

#### *La Globalización y el desarrollo de las regiones*

No existen economías cerradas ante la urgencia de competir en el mercado mundial. Los parámetros para la competencia y la competitividad están fijados por los organismos internacionales y hay que aprender a jugar en los escenarios donde el mercado define. El mundo se ha convertido en una aldea donde los encuentros se facilitan a través de los medios que la comunicación electrónica provee. En este contexto los países quedan inscritos en bloques que defienden intereses y que procuran mantener vigencia a nivel internacional.

Frente a lo anterior surge el concepto del desarrollo regional fundamentado en las vocaciones y capacidades de áreas geográficas más pequeñas que en su conjunto puedan potenciar sus recursos tanto naturales como científico y tecnológicos. Por un lado un buen desarrollo endógeno y por otro competitividad exógena como parámetros para que las economías de las pequeñas regiones no sucumban al efecto desarticulador de la globalización exigente.

Lo anterior demanda del administrador una visión sintética que integre las dimensiones significativas de ambos contextos; capacidad para interpretar las vocaciones regionales y para estimar el potencial de las mismas, capacidad para gestionar desarrollo fundamentado en vocaciones y capacidades propias de la región, capacidad de relacionar

las vocaciones y capacidades regionales con las demandas de la economía global. Capacidad para interpretar las vocaciones regionales y para estimar el potencial de las mismas; capacidad para manejar lenguajes e interpretaciones simbólicas distintas, al igual que culturas diferentes; capacidad para convertirse en ciudadano más universal sin deteriorar la parroquia y posiblemente capacidad para agenciar procesos de transculturación que no desfiguren ni desidentifiquen los patrones de vida y costumbres de las regiones. El administrador tiene ante sí una tarea política en el mejor sentido de la palabra.

### *Información versus conocimiento o quizás educación*

La era de la información llegó y las tecnologías que la apoyan están en el mercado al alcance de una vasta población. Los canales de acceso a ella corresponden a la capacidad económica del usuario y también a las características del mismo pero lo cierto es que para la economía y la producción mayor información está siendo compilada cada día. Lo mismo está pasando en el sistema educativo. La posibilidad de navegar en el mar tumultuoso de la informática ha sido una visión ya lograda con creces por el profeta de los medios Marshal McLuhan.<sup>8</sup> El educador de carne y hueso físicamente puede desaparecer y ser sustituido por el educador virtual, la universidad virtual, el texto virtual, etc. Muchos mitos y rituales propios de las sociedades clásicas y tradicionales se derrumban y en su lugar se acomodan los nuevos modos, los artefactos que la tecnología propone.

A la sociedad de la información le bastará el espíritu de análisis para que a través de la comparación y los diagnósticos se pudiesen manejar decisiones supuestamente controlables, pero esto no es suficiente pues la información por sí misma no es educativa y poco podría hacer alguien con ella si no la aborda desde algunos conocimientos fundamentales provenientes de los parámetros epistemológicos de una disciplina y de los modos de acceder a la investigación y conocimiento del objeto sobre la cual ella está construida. Quien tiene el conocimiento puede discernir con

8. De Oliveira Lima, Lauro, *La Educación del futuro según McLuhan*, Edit. Vozes Ltda, Brasil, 1971.

claridad entre el cúmulo de información que lo *avasalla*, a quien no posee el conocimiento la información sólo le puede causar perturbación o quizás le induzca a tomar decisiones falseadas. En realidad hay que estar por encima de la información para tomar decisiones inteligentes.

Tras la información y el conocimiento lo que existe es un ser humano educado, se debe fortalecer por tanto en los currículos el desarrollo del discernimiento, la comprensión, el espíritu de síntesis; la capacidad para abordar desde la altura del conocimiento el mar de información que circula a través de los medios; incluso la capacidad de separarse cautelosamente y prudentemente de ella para recabar en las profundidades propias las certezas que permitan condiciones significativas. El hombre de hoy día debe ser educado para que no naufrage en la información.

*¿se puede construir una administración para américa latina?*

América está por descubrirse y la administración para ella está por construirse. Hasta el presente nuestros parámetros han sido la herencia de Fayol, Taylor, Mac Gregor, Mayo, O'.,B consulting group y la experiencia japonesa. Qué sabemos nosotros de los modos y formas de administrar propios de nuestras raíces culturales, de los valores que los sustentan, de lo que de ello se conserva inconscientemente en la población americana, colombiana, boliviana, etc. ¿Qué podemos aprender de las formas de organización de agrupaciones indígenas que todavía se conservan en sus tradiciones y culturas? ¿Qué de ello será necesario actualizar como potencia escondida a través de una pedagogía elucidante que dé identidad y arraigo. Podremos construir nuestra economía con parámetros internacionales pero con variables locales y regionales?

Todas las anteriores y muchos más son preguntas que asaltan el quehacer de una facultad de administración. La respuesta a ella requerirá nuevas visiones formativas, currículos innovadores, nuevas pedagogías, nuevos educadores y sobre todo hacer realidad en la estructura curricular el componente investigativo.

## NUESTRO PUNTO DE PARTIDA

El Grupo Formación del Administrador para el siglo XXI quiere reasumir y continuar la tarea iniciada en años pasados por colegas de nuestra Facultad. En sus orígenes tenemos el trabajo tesonero y desinteresado de Andrés Sevilla dando forma a un sentido humano de la administración, moldeando a una camada de profesores, apoyado por Milton Mora, en la comprensión de las organizaciones, de sus entornos y de las múltiples relaciones de ella con sus diferentes públicos; una premonición de lo que ha llegado a ser hoy día la Facultad. El trabajo continua con el seminario sobre Especificidades de la Administración para América Latina<sup>9</sup> con el concurso decidido de Rubén Darío Echeverry y un grupo de académicos de diferentes países. En él se pudo observar que hay vetas inexploradas para recabar en nuestras raíces culturales el sentido de la administración, que hay que conocernos más para que ese conocimiento permee los currículos y las experiencias formativas de nuestros administradores, empresarios y líderes; que las fuentes de la información están aquí en las experiencias paralelas que se desarrollan en las organizaciones de diferente género que poseemos; que nuestra multidiversidad es una riqueza para abrirnos creativamente a la investigación y a la generación de nuevas propuestas y modelos; que todavía es posible imaginar formas y modos distintos de administrar, de dirigir, de gobernar, de hacer empresa; apenas estamos saliendo del mundo mágico de Macondo pero tenemos que conocer su fantasía inexplorada y conservarla para las futuras creaciones.

Recientemente y desde el año 1993 la Universidad impulsa una reforma curricular que contempla componentes humanísticos, artísticos, filosóficos, etc., en la formación de los estudiantes, lo cual ha servido de base para modelar un perfil del administrador que apoyado en la tradición humanista de nuestra Facultad esté atento a los entornos, responda con visión política a las necesidades de los diferentes públicos y proyecte su visión a través del quehacer diario en las organizaciones. La reforma curricular en mención está siendo el escenario para nuevas propuestas

9. Echeverry, Chanlat, Dávila, *En busca de una administración para América Latina*, Editorial Universidad del Valle, 1996.

éticas, estéticas y humanistas; tenemos la convicción que el nuevo siglo requerirá administradores con más conocimientos que información, más humanistas que tecnócratas con más visión del servicio público de su función que de la orientación puramente pragmática de sus tareas y trabajos, con más capacidad para integrar y armonizar el conjunto organizacional que para atomizar y disolver la unidad hombre-organización-sociedad.

Desde diferentes vertientes formativas los profesores de nuestra Facultad aportan y contribuyen con publicaciones a integrar esta unidad de escuela con la cual columbraremos el tercer milenio, tenemos una riqueza literaria que mostrar desde la óptica de la prospectiva, desde la visión del desarrollo regional, desde la concepción de los entornos, desde la comprensión de lo público, desde la concepción de la formación del administrador; se inician trabajos desde lo gnoseológico y epistemológico, desde la filosofía de la ciencia, desde la redefinición de lo contable y lo financiero. Hay ebullición de ideas y el presagio de la primavera fructificante. Desde otras latitudes amigos y compañeros, en esta tarea de formar y reconceptualizar la administración nos permiten el diálogo creativo. El Grupo Humanismo y Gestión de la Escuela de Montreal con inquietudes similares, nos permite tener un referente para contrastar las ideas y ahondar en las propuestas hacia el próximo siglo. Amigos como Alain Chanlat, Omar Aktouf, Renee Bedard, Patricia Pitcher y otros con publicaciones editadas por nuestra Facultad son pares significativos en las alianzas por el nuevo humanismo en la administración para el próximo siglo.

El presente número de la *Revista Cuadernos de Administración* se constituye en un material que servirá de referencia para los próximos años y que implicará desarrollar y hacer operativas las propuestas explícitas o subyacentes en su contenido. Consideramos que puede servir también de referencia para estudiantes y profesores, y administradores en general al igual que para decanos y directivos de las escuelas de administración preocupadas por perfilar su futuro quehacer en el campo de la formación.

El Grupo Formación del Administrador para el siglo XXI asume el reto de orientar esfuerzos para contribuir desde la academia a nuevas propuestas educativas aplicables en el contexto amplio de la administración a nivel

nacional y latinoamericano, mediante la formulación y realización de diferentes proyectos investigativos sobre la fundamentación epistemológica del conocimiento administrativo; la reconstrucción histórica de la contabilidad en los últimos 30 años; la filosofía de la educación administrativa; asuntos económicos y financieros aplicables a empresas públicas y privadas; etc. El Grupo Formación del Administrador para el siglo XXI se constituye para entrar en diálogo a nivel nacional y latinoamericano con todos aquellos que comparten con ópticas similares o distintas nuestras preocupaciones por formar al administrador del nuevo siglo.

Desde un marco contextual, socio-cultural y educativo para el desarrollo de la educación en América Latina, Leonel Monroy centra su experiencia en la importancia de recuperar al hombre en la administración y concluye en su segundo artículo con una propuesta curricular ventilada en el XXI Congreso de CLADEA, en Chile, en septiembre pasado: Giovanni Villegas nos señala cómo a la administración hay que acercársele tanto desde la vertiente epistemológica como de la socio-cultura con el objeto de dilucidar la crisis en que se halla la educación en administración. Harold Galvis completa la reflexión filosófica, epistémico-pedagógica aportando elementos para la construcción de una administración más humana que supere las limitaciones críticas propias de la modernidad; complementa el aporte del Grupo Formación del Administrador para el siglo XXI William Rojas con reflexiones sobre la enseñanza de la teoría contable, Nestor Moreno con elucidaciones sobre prospectiva financiera a partir de las visiones de Drucker, Tofler y otros.

De otra parte y en el orden de las contribuciones al presente número los artículos de Alfonso Borrero S. J. y Andrés Sevilla contribuyen a aclarar prospectivamente la función y la educación del empresariado y la gestión como elemento prevalente en la actividad gerencial. Alberto Merlano, nos dice de ese administrador que hay que formar y de las demandas hacia el nuevo siglo para conformar un nuevo modo de ser administrador.

Cierra nuestro grupo de invitados a la presente revista los aportes humanísticos de Alain Chanlat, Renée Bedard, Omar Aktouf y Patricia Pitcher de la escuela de humanismo y gestión de la HEC de Montreal, con visiones y aportes que son objeto de discusión y reflexión en la Escuela de Montreal y que se constituye en elementos para la formación del administrador del siglo XXI.

## BIBLIOGRAFÍA

- CRUZ K., FERNANDO, "Los intelectuales y la nueva babel colombiana", *Pliegos Administrativos*, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, 1992. Cali, Colombia.
- DE OLIVEIRA LIMA, LAURO, *La Educación del futuro según Mac luhan*, Edit. Vozes Ltda. Brasil, 1971.
- ECHEVERRY, CHANLAT Y DÁVILA, Compiladores, *En busca de una Administración para América Latina: Experiencias y Desafíos*, Editorial Universidad del Valle, 4 edición, 1996.
- SEVILLA, ANDRÉS, *La Educación Empresarial Universitaria*, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, 1995.  
"Modelo y sistemas. Analistas y administradores", *Cuadernos de Administración*, No.4, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, 1978.
- WICHAN, ROBERTS, *University Reforma in latinoamerica; a case study the University of Valle*, Tesis doctoral PhD en Educación, Cali, Colombia, 1973.