

CADERNOS EBAPE.BR

Cadernos EBAPE.BR

E-ISSN: 1679-3951

cadernosebape@fgv.br

Escola Brasileira de Administração

Pública e de Empresas

Brasil

Varela Barrios, Edgar; Piedrahita, Ernesto José
La epistemología del poder en el management clásico/ racionalista
Cadernos EBAPE.BR, vol. 15, núm. 4, octubre-diciembre, 2017, pp. 751-767
Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas
Rio de Janeiro, Brasil

Disponibile en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323254590003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

La epistemología del poder en el management clásico/ racionalista

EDGAR VARELA BARRIOS

UNIVERSIDAD DEL VALLE / FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN, VALLE DEL CAUCA – CALLI, COLOMBIA

ERNESTO JOSÉ PIEDRAHITA

UNIVERSIDAD DEL VALLE / GRUPO DE INVESTIGACIÓN GESPUV, VALLE DEL CAUCA – CALLI, COLOMBIA

Resumen

Este texto analiza los fundamentos epistemológicos del poder en el *management* clásico-racionalista, los describe con base en planteamientos de varios de sus principales exponentes-Barnard, Simon, Drucker, Crozier y Mintzberg- y, además, pone de relieve las racionalidades y los valores que sustentan este *management*, sobre todo, teniendo en cuenta que las reflexiones sobre el poder en relación con objetivos organizacionales han sido poco elaboradas por los teóricos del *management*, especialmente los norteamericanos. Para ello, se realiza la revisión de la corriente filosófica del vitalismo, cuyo pensador más influyente ha sido Vilfredo Pareto. El análisis sobre la racionalidad instrumental como base epistemológica del *management* estratégico permite mostrar cómo se establecen las interacciones entre lo humano y lo no humano y la presencia del arte, la técnica y la ciencia, incluyendo, en su etapa posterior, la cibernética social en términos de la oscilación equilibrio/desequilibrio social y organizacional. De esta manera, se observa que el discurso managerial supone unas formas de racionalidad humana y por ello construye sistemas de saberes que son transversales en una lógica técnico-instrumental. Más que el cuestionarse por las agudas asimetrías del poder organizacional, el *management* se ha encaminado a orientar y capacitar a los gerentes, empresas y organizaciones en el uso de tecnologías de dominación, bajo emblemas de autoridad funcional con apoyo del aparato comunicacional y, en un período reciente, en redes inter y transorganizacionales. Allí reside su fuerza y legitimidad, más que en su fundamentación en un plano explícitamente político.

Palabras clave: Management. Racionalidad instrumental. Poder. Epistemología. Vitalismo.

A epistemologia do poder no management clássico/racionalista

Resumo

Este texto analisa os fundamentos epistemológicos do poder no *management* clássico-racionalista, descreve-os com base nas abordagens de diversos de seus principais expoentes – Barnard, Simon, Drucker, Crozier e Mintzberg – e, ademais, destaca as racionalidades e os valores que sustentam esse *management*, levando em conta, sobretudo, que as reflexões sobre o poder em relação a objetivos organizacionais foram pouco elaboradas pelos teóricos do *management*, especialmente os norte-americanos. Para isso, realiza-se a revisão da corrente filosófica do vitalismo, cujo pensador mais influente foi Vilfredo Pareto. A análise da racionalidade instrumental como base epistemológica do *management* estratégico permite mostrar como se estabelecem as interações entre o humano e o não humano e a presença da arte, da técnica e da ciência, incluindo, em sua etapa posterior, a cibernética social em termos da oscilação equilíbrio/desequilíbrio social e organizacional. Dessa maneira, observa-se que o discurso gerencial supõe umas formas de racionalidade humana e, por isso, constrói sistemas de saberes que são transversais numa lógica técnico-instrumental. Mais do que questionar-se pelas agudas assimetrias do poder organizacional, o *management* se voltou a orientar e capacitar os gerentes, empresas e organizações no uso de tecnologias de dominação, sob emblemas de autoridade funcional com apoio do aparato comunicacional e, num período recente, em redes inter e transorganizacionais. Aí reside sua força e legitimidade, mais do que em sua fundamentação num plano explicitamente político.

Palavras-chave: Management. Racionalidade instrumental. Poder. Epistemologia. Vitalismo.

The epistemology of power in the classic/ rationalist management

Abstract

This article analyzes the epistemological fundamentals of power in classical-rationalistic management, describing them as approaches based on its main authors: Barnard, Simon, Drucker, Crozier and Mintzberg. It also highlights the rationality and the values that support this management, especially, taking into account that reflections about power related to organizational objectives have been little elaborated by the North American management theorists. The article presents a theoretical review of the philosophical doctrine whose principal scholar is Vilfredo Pareto. Analysis of instrumental rationality as an epistemological basis for strategic management shows how the interactions between the human and non-human are established through the presence of art and science, including in its later stage social cybernetics in terms of social oscillation and organizational balance/imbalance. In this way, managerial narrative assumes human rationality forms and builds systems of transversal knowledge in a technical instrumental logic. More than questioning the acute asymmetries of organizational power, management has been focused on guiding and training managers, enterprises and organizations by using technologies of domination, under emblems of functional authority supported by communicational devices, and more recently, in inter and trans-organizational networks. Therein lies its strength and legitimacy, more than the foundation of an explicit political frame.

Keywords: Management. Instrumental rationality. Power. Epistemology. Vitalism.

Artículo enviado en 07 de agosto de 2015 y aprobado para publicación en 19 de octubre de 2017.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154389>

INTRODUCCIÓN

El análisis sobre la administración moderna tiene que ver con el actuar de las organizaciones y la manera como ellas aplican el *management* como dispositivo teórico y práctico. En tal dirección, una de las paradojas del fenómeno administrativo ha sido el carácter elusivo o ambiguo del *management*, que no permite identificar fácilmente su ontología. Se podría asegurar que su interés no es hacer rastreo bibliográfico y erudito o trazar su genealogía, sino establecer una postulación teórica pragmática. El *management* racionalista como práctica y teoría, interactúa con tradiciones multiculturales en casi todos los lugares del planeta, aunque en sus orígenes fue una teorización centrada en el modo industrial fordista. La especificidad de este tipo de administración, frente a la realidad plural permitió una ventana de observación que configuró una meta-teoría que marca un enorme problema en el discurso del *management*: la no comprensión de las especificidades de la administración en diferentes contextos histórico-espaciales y dimensiones socioculturales. Esto sucede porque el influjo del entorno de la organización queda de lado; Simon (1986) en sus postulados sustenta e introduce el factor psicológico individual y grupal, sin embargo, no lo vincula con la cultura del “entorno externo” de la organización, pues su idea responde más a la de un hombre administrativo (SIMON, 1965) que puede satisfacer por medio de sus decisiones las necesidades de la organización, sin que esto signifique que estas decisiones fueron óptimas, si no satisfactorias.

El *Management* tiene mucho de vitalismo, pese a no reconocerlo expresamente, aun cuando tuviese un ropaje humanista-organizacional heredado de la Escuela de las Relaciones Humanas, que aparentemente postulaba los predicamentos de la igualdad. Pareto (1916) construyó la noción de equilibrio que se configuró como un meta-relato integrador. Para este autor lo social, lo económico y las lógicas con las cuales se equilibraba la producción y la riqueza eran exactamente las mismas lógicas con las cuales funcionaban las sociedades; esas lógicas estarían en el orden de lo natural, a su vez integrado en una especie de programa unificador que no diferenciaba entre lo social y lo natural. Surgen una tensión entre lo natural y lo social, y una idea del control sobre estas dimensiones, por ello el *management*, sigue siendo vitalista.

A partir de la Escuela de las Relaciones Humanas, en los años treinta del siglo XX, que tuvo como uno de sus pilares fundacionales la obra del economista Chester Barnard y el economista y politólogo Herbert Simon, se constituyó la corriente principal (*mainstream*) del *management*, que desde la historia de la disciplina se denomina *management* estratégico y se ha extendido y convertido en un paradigma de corte universalista; influencia que se transfirió prontamente a América Latina, desde el inicio formal –a finales de los años cincuenta del siglo pasado- de programas de formación disciplinar en administración de empresas, administración pública, contaduría pública y afines¹. En tal dirección, este artículo elabora una reflexión sobre la epistemología del poder en el *management*, teniendo como antecedente que las reflexiones sobre el poder en función de los objetivos de la organización no son ampliamente abordadas por parte de los teóricos manageriales, en especial los norteamericanos, pues el poder aparece diluido en otras temáticas de los estudios administrativos.

Antes del *management* estratégico, el taylorismo fue muy exitoso en la Unión Soviética y en Europa Oriental. En tanto que, en Europa Occidental, Inglaterra y Francia, fueron los puentes desde los cuales este *management* se extendió a sus espacios académicos y empresariales. El punto de inflexión y enlace del *management* francés con el americano estuvo a cargo de Michel Crozier, quien inició sus investigaciones en sociología del trabajo en los años cincuenta. El *management* estratégico y el análisis organizacional de visión estratégica se desprendieron del *Centre National de la Recherche Scientifique* (CNR) liderado por Michel Crozier y Erhard Friedberg; en Asia el fenómeno fue inverso, v gr., el *Total Quality Management* (TQM), la inclinación por la calidad total, el *Just in time*, tecnologías como el *kanban*, fueron creaciones asiáticas y particularmente japonesas, recogidas en la literatura académica de los Estados Unidos y reinterpretadas desde ese paradigma. Más allá del interés histórico, abordar este tema tiene visos prácticos, pues este paradigma dominante elaboró una formulación instrumental muy afinada sobre el poder en las organizaciones y en las empresas. A pesar de las décadas transcurridas el influjo del modelo managerial clásico sigue siendo grande y es perceptible en las versiones contemporáneas de dichas teorías.

El poder en el management estratégico clásico

Un punto crucial de comprensión de la teoría managerial sobre el poder en las organizaciones tiene que ver con su punto de partida, en particular, con su fundamentación epistemológica y ontológica (figura 1). En efecto, el *management* estratégico en

¹En el marco de esta universalización del *management* Chiavenato (1994, 2009, 2014), Blank (1990; 1990a) y otros autores configuraron una literatura aplicativa del *management* a los contextos latinoamericanos de la misma forma que ocurrió en el mundo europeo.

sus primeras etapas no se sustentó en el liberalismo político y tuvo –en vez de ello– como referentes claves al romanticismo pangermánico y al vitalismo romántico italiano cuya principal síntesis fue la obra sociológica de Pareto (1916; 1935; 1964; 1971)². Éste planteó un modelo dicotómico entre lo humano y lo no humano, considerando la preeminencia de lo no humano sobre lo humano. Desde el vitalismo se muestra la pulsión de dominación que hay en los seres humanos, sin la necesidad de hacer uso de la racionalidad, de ahí que la comprensión de la supremacía antes mencionada, se relaciona con que muchas de las acciones realizadas por las personas, distan de ser racionales. Según la teoría paretiana, la dominación emerge como fuerza que se expresa en acciones humanas guiadas por impulsos naturales, no necesitando para ello de hipótesis de corte racional (liderazgo). Así mismo, transmitió premisas de corte organicista, es decir, una especie de neonaturalismo de lo social, que se adoptó con fervor en las Ciencias del *management*.

En este texto se busca argumentar que el *Management* americano configuró la adherencia de una corriente de intelectuales a una concepción vitalista y biopolítica (del ser humano, de las organizaciones y de lo humano), para lo cual fueron decisivos los conceptos de liderazgo y de toma de decisiones. Sus pioneros fueron influidos por los pragmatistas, en una tradición que venía desde el siglo XIX, así como por el romanticismo pangermánico, a través de Pareto e indirectamente de Nietzsche y de los filósofos vitalistas de la primera parte del siglo XX. Estas corrientes por vías diversas expresaban la idea-fuerza del dominio, la pulsión natural y el liderazgo³. Incluso a este presupuesto teórico se lo ha situado como un presupuesto de partida del managerialismo organizacional (MARTINET y PESQUEUX, 2013).

Este vitalismo es, al mismo tiempo, punto de partida y actualidad. En este sentido, nos interesan características centrales del vitalismo e incluso de los presupuestos nietzscheanos del mismo. Este vitalismo fundó – como lo advierte Espósito (2006) – una biopolítica radical, que sustentó la dominación, la desigualdad natural y el liderazgo de los mejores o de los más fuertes. Así, se tiene o construye una función racional: la ciencia técnica que pretende dominar la naturaleza. Pero al mismo tiempo – en la filosofía y en la cultura europea– surge el romanticismo, en una larga tradición, como una tendencia antitética del racionalismo del dominio, buscando la confluencia o la armonía del hombre con lo natural.

Este romanticismo, en Nietzsche, tuvo un punto de quiebre en contra de la racionalidad cartesiana y la configuración de la sociedad como un constructo antinatural. Espósito (2006), menciona que Nietzsche plantea que el poder político, social y organizacional emana desde lo natural. Discute contra Hobbes cuando señala que la perseverancia en su propio ser no es nada, o es poca cosa, sin la dominación sobre la naturaleza y los demás seres humanos. Esta visión ha sido siempre contraria a la democracia liberal – en el sentido filosófico contractualista del término.

Posteriormente se trataría de reconocer el lugar del emprendedor social que, surgido desde la sociedad civil, desarrolla actividades que contribuyen a la producción de bienes comunes. Se trata ni más ni menos de la función perturbadora y de las lógicas de destrucción creativa que Shumpeter (1984) había caracterizado a principios del siglo pasado, en medio de tensiones, en las prácticas organizacionales y en los modelos teóricos que enfrentan, dentro de las ciencias administrativas, las oscilaciones entre vitalismo y evolucionismo. Esta tendencia tiene un nombre evidentemente reconocible en las teorías sobre liderazgo y en la función del liderazgo organizacional y en la función directiva de liderazgo (DRUCKER, 1999). Este es un esquema de racionalidad cognitiva con un programa meta-científico que mantiene la homologación de lo natural y lo social en función de una naturaleza vista en términos dinámicos.

El vitalismo según Martinet y Pesqueux (2013) se refiere a valores y juega un rol, en tanto que el evolucionismo, aunque incluido dentro del vitalismo, se refiere a la selección como adaptación con los entornos. De esta suerte, las expresiones “empresa” y “creación” se articulan y se imbrican signadas por la acción. Emprender algo es al mismo tiempo producir y crear organizaciones, acontecimientos, situaciones y prácticas que no existirían por fuera de esta actividad de carácter fundacional.

¿En qué consiste la denominada hipótesis vitalista? Estamos ante el reconocimiento del rol central que, en las organizaciones, y particularmente en el universo empresarial, juegan el héroe fundacional, los líderes, y como institución, el liderazgo. Desde

²Este es un Pareto desconocido para los economistas: el sociólogo con fuertes vínculos con otros intelectuales de su generación como Robert Michels, Gaetano Mosca, y Curzio Malaparte, en los debates públicos, constituyendo de forma deliberada una alternativa sociológica frente al marxismo y el pensamiento radical de su época, y siendo un gran animador en la discusión intelectual italiana. Además, fue Profesor y publicista eminente, promovido posteriormente por Henderson y otros pensadores manageriales (Homans, Parsons, Curtis, Brinton, Schumpeter y Mayo, entre otros) quienes conformaron el llamado “Círculo de Pareto” en Harvard.

³Salvo eruditos y especialistas, Pareto es reconocido más por sus teorías en el campo de la economía, que, por la significativa contribución de su obra al Management, desde el punto de vista sociológico. Actualmente existe interés en la concepción paretiana y el vitalismo, presentes en el Management contemporáneo, desde mitad del siglo XX, a través de la psicología conductista y las concepciones cognitivas biopolíticas que las ciencias psiquiátricas y las ciencias de la vida, configuraron en los procesos cognitivos y de comprensión.

esta perspectiva, el hombre de negocios transmutado en líder constituye la figura fundadora de la hipótesis vitalista. Puede ser, según Martinet y Pesqueux (2013) un emprendedor interno, un emprendedor externo, un emprendedor en diáspora que se sitúa por fuera de la actividad productiva o en las prácticas organizacionales mismas.

La hipótesis vitalista estaría promoviendo la prioridad de la contingencia y del accidente, e incluso del azar organizacional. También les daría una importancia prevalente a los individuos como gestores de la innovación y de las transformaciones de carácter creativo. Así, anclaría en modelos culturalistas influidos por la antropología de la primera mitad del siglo XX. Emergiendo nociones desplegadas con bastante éxito y que ocuparán un lugar en la teoría administrativa del aprendizaje organizacional.

Lo que llamamos vitalismo — etiqueta que se puede modificar — es en realidad un discurso liberal, que se construye cuando el paradigma contractual emerge en los primeros contractualistas. Las contribuciones que convencionalmente denominamos vitalismo se encuentran en el pensamiento, sistemas de prácticas y lógicas de política y gobernabilidad que originan las teorías contractuales. En especial en la sociedad europea que transitaba desde el medioevo a las primeras estructuraciones de los Estados territoriales y los imperios. Hobbes, en su dilatada obra, configura, quizá de la forma más acabada, la idea de vitalismo y poder desde el individuo. Véase la expresión hobbesiana del *conatus* como término latino que quiere decir perseverar en su propio ser.

Para Hobbes, los individuos son apetitivo — competitivos por su naturaleza intrínseca que, se puede decir, es a la vez la naturaleza de lo divino. Recordemos aquí a Jacques Monod y Francois Jacob, biólogos y a la vez lectores de la filosofía para quienes lo viviente (*du vivant*) fue su objeto central de estudio, del cual hicieron libros emblemáticos como “El Azar y la Necesidad”, “La lógica de lo viviente”, entre otros. Para ellos, lo que caracteriza a lo viviente es devenir más vida, la reproductividad, la herencia. La sucesión de la vida es su clave misma. Al contrario, es posible instalarse en la filosofía heideggeriana y decir que lo característico de la vida es la finitud de la misma. Regresando a Hobbes, el ser ante la muerte, o la finitud del ser, no es el presupuesto central hobbesiano, sino la potencialidad del ser en término de fuerza o de capacidades derivadas de la fuerza como pulsiones de vida, que afirman ontológicamente a los seres vivientes, incluido el ser humano como especie viviente.

Entonces, cuando Pareto traduce estas ideas y habla de las élites, la circulación de las élites, las desigualdades naturales y Henderson se topa con él encuentra un diamante. Situado en Harvard, en una escuela elitista, que recibe un influjo fuerte del marxismo y del demoliberalismo, el vitalismo resulta fundamental. Ahora bien, existía un problema con el vitalismo. Pues en la segunda guerra mundial, el fascismo hizo explícita apropiación en términos de la filosofía germano-nazi, de los fundamentos del vitalismo. Ello para hablar del héroe, del territorio sagrado, la sangre, la desigualdad en función de una raza superior. Todo esto vuelve políticamente incorrecto al vitalismo tal cual había sido formulado por la filosofía pangermánica de inspiración nietzscheana, en la cual Pareto, Michels y otros autores se inscriben.

Ello sublimizó la apropiación del discurso vitalista como un discurso subterráneo, oculto, pero que emergió en la teoría del liderazgo, en el proceso decisional, y que incluso se volvió un decisionismo tecnocientífico en las ciencias de la conducta. Tras el liberalismo libertario se encuentra pues el utilitarismo, con la idea del individuo conformado desde lógicas apetitivas y auto-referente de la sociedad política. Las tesis de libertad natural (en matices diversos desde el demo liberalismo utilitario) fueron prohijadas desde el libertarianismo, en el siglo XIX. Esta tendencia estuvo fuertemente enraizada en las letras y las artes, con destacados voceros como Emerson, Hawthorne y Thoreau.

La intuición fue un elemento importante para Pareto en el proceso decisional y en el proceso político. Todo ello tuvo que ver con la emergencia en paralelo — en los círculos filosóficos de la fenomenología — de Bergson (1984), Dilthey (1949), con su énfasis en la intuición decisional. Desde el naturalismo se exaltó el impulso, la fuerza de dominación expresada en acciones guiadas por los impulsos naturales, o por fenómenos de adaptación o de dominación, no necesitando para ello la racionalidad. El esquema dicotómico, de lo humano y lo no humano tuvo que ver con que la comprensión de numerosas acciones humanas, no son racionales.

El naturalismo en realidad integró el vitalismo y el racionalismo propio del pragmatismo de Dewey, Peirce y James. Esto quiere decir que los grandes pragmatistas convergieron en paradigma unificado de la ciencia, como lo llamaría Lakatos (1983), y lo anticipó Pareto (1916). Así, la cientificidad discursiva y los sistemas de verdad entre el mundo de lo natural y lo social resultarían homogéneos y homologables. En este sentido, el cientifismo del *Management* tiene que ver con la pretensión de integrar lo natural y lo social. La eficiencia estribaba en hacer que las cosas sociales estén en el orden de lo natural.

Así, el “*Tratado de sociología*” de Pareto (1916) sirvió de guía a la Escuela de Relaciones Humanas, escuela ingenieril de los fundadores del *management* científico que en la literatura administrativa y en los manuales aparece como una escuela

democrática, liberal, participacionista que corrige un primer modelo, mecánico y dogmático, un mito que se impuso y que, como se puede apreciar, poco tuvo que ver con lo que en realidad representó. De forma inspirada en este vitalismo puro y duro, el *management* clásico americano planteó que, a pesar de la tecnociencia, incluyendo luego la cibernética, existe un ámbito propio del *management*, como campo de actuación y de estudio disciplinar, en que los gerentes son capaces de tomar decisiones libres, bien documentadas y bien informadas. En ese sentido, el poder de los altos mandos de la organización sería decisivo en la suerte de las organizaciones. La organización es para esta escuela una máquina compleja donde finalmente alguien humano (los jefes y altos mandos) debe tomar decisiones basadas en la documentación previa, sobre todo en relación con elementos analíticos previos, provenientes del racionalismo exhaustivo, el discurso científico apoyado en máquinas inteligentes. No obstante, los gerentes tendrían el poder decisional. En cierta manera, esta ideología del libre albedrío y del poder del gerente para la toma de decisiones, explica las grandes diferencias salariales entre los *managers* y el resto del personal de las empresas norteamericanas.

Figura 1

Paradigma y racionalidades



Fuente: Elaboración propia.

Los preceptos de la Escuela de Relaciones Humanas y la Escuela Motivacional, el trabajo desarrollado por Barnard, Simon y sus continuadores, representaron un referente y una visión dominante hegemónica en el *management* anglosajón. Estos autores tuvieron una profunda interacción con el mundo de los negocios y del gobierno, y al formular sus proposiciones generarían lo que Lakatos (1983) llamó "programa de investigación". Esta tradición se sustenta en un trabajo con alta científicidad que da cuenta de una visión y una epistemología que apunta a la racionalidad y que es contrastable con el cúmulo de visiones que se basan en un determinismo económico, tecnológico o instrumental. Este planteamiento sustenta una teoría, el racionalismo instrumental, basado en la idea de que el gerente tiene un libre albedrío y puede de manera autónoma establecer y aplicar las recetas y los postulados del saber administrativo.

Barnard, siendo un administrador, teorizó al igual que Taylor y Fayol, sobre su propia experiencia. Él se planteó preguntas como: ¿por qué la gente obedece? ¿Cómo es posible la función directiva? Aquí el tema del poder aparece referido a la idea de cómo hacer que una organización funcione y cómo establecer patrones cuasi científicos para que la gente obedezca, y así construir las funciones directivas, sistematizando un corpus teórico de relaciones humanas inter organizacionales. *The function of the executive*, de Barnard (1938), fue un libro emblemático que sintetizó cuestiones aún vigentes en el *management* tales como la impersonalidad de la organización y el hecho de que la organización es aún más racional que los individuos en su calidad de sistema social o de supra individualidad. Con aportes como la teoría del equilibrio, la articulación dinámica entre Barnard y Simon ha sido una gran clave del *management* norteamericano.

El *management* estratégico no tiene como propósito facilitar la toma de decisiones colegiada entre dirigentes y dirigidos. Barnard (1938) en su aportación sobre lo formal y lo informal propuso un sistema instrumental en la medida en que les decía a los gerentes que no bastaba con tomar decisiones y protocolos instrumentalizando la puesta en marcha decisional sino que se debían reconocer los niveles informales y las interacciones organizacionales, con base en un fuerte componente etnográfico, menciona que uno de los aportes de la organización informal a la formal es “el mantenimiento de la cohesión [...] a través de la regulación de la voluntad de servir y la estabilidad de autoridad objetiva” (BARNARD, 1938, p. 122). Barnard no hablaba del *manager* sino del ejecutivo estableciendo entre ellos diferencias que no son menores. Ejecutivo equivale a “ejecutor” -aquél que pone en marcha la organización- concepto que recoge el sentido pragmático del *manager*. Las funciones que este *manager*-ejecutivo tomaría en cuenta, tienen mucho que ver con lo que el llamado vitalismo romántico que denota la fuerza que los administradores deben poner en sus decisiones para que todos los que hacen parte de la organización se articulen a los objetivos organizacionales, ejercicio mismo del poder y el liderazgo.

El trabajo de Barnard buscó establecer cómo es posible la función directiva analizando minuciosamente las relaciones que los ejecutivos establecen cotidianamente con elementos formales e informales en la organización. Anacrónicamente la pregunta de Barnard (1938) sería ¿Cómo es posible la cooperación organizacional? Todo esto al basarse en la teoría de la aceptación de la autoridad que sostiene que la efectividad de la autoridad no depende tanto quienes que dan las órdenes, como de la disposición de cumplirlas por parte del personal a su cargo. El proceso comunicacional a través del cual la información sobre las decisiones se transfiere, descende o se disemina por la pirámide de la organización formal, fue otro de sus aportes a la teoría managerial. Así, mostró la forma de operar de las jerarquías y estructuras, siendo el *top* de la organización quien decide. Barnard comprobó que la autoridad solo es posible a través de la comunicación; como mecanismo o vía a través de la cual se desarrolla el mando. Barnard fue el primero que construyó una teoría sobre el liderazgo señalando de forma explícita las diferencias entre liderazgo y autoridad jerárquica, sobre lo cual funda una vasta literatura y un campo de teorías que en los últimos 40 años se ha convertido en un objeto de estudio central del *management*.

Este ámbito de formulación del liderazgo, además del *management* privado de dirección de empresas, ha pasado al *management* público por la vía del *New Public Management*, junto con las teorías sobre liderazgo público y otros elementos del mismo orden. En tal sentido Barnard recogió y transmutó las tesis de la Escuela de las Relaciones Humanas, reconociendo que hay conciencia independiente en los empleados, procesos de resistencia, obstrucción, indiferencia, etc. Es por ello que, se debe tomar en cuenta a los ejecutores de los procesos administrativos para resolver positivamente la implementación de las decisiones organizacionales y la ejecución del *management* estratégico. Al respecto Mary Jo-Hatch (1997) mencionaba que la organización es un espacio complejo donde el proceso organizacional de toma de decisiones aloja fuerzas, actores y en general, componentes diversos que entran en juego para ejecutar una acción organizacional. Según Scott (2001) las organizaciones se constituyen en entes de actuación, cooperación y mediación de esfuerzos de los diversos individuos, sobre la base de reglas de pertenencia y de objetivos comunes, lo que haría que tengan espacios de convergencia y con ello, de actuación organizacional.

Para Barnard (1938) el grueso de lo social no es reductible al discurso positivo y por ello tejió una ruptura radical respecto del primer *management* científico al entender los problemas de la cooperación social, del mando directivo y el proceso de puesta en acción de la organización, como una arquitectura de comprensión organizacional. Otros aspectos destacables de su constructo teórico fueron: la relación entre autoridad y comunicación “primera función ejecutiva” (BARNARD, 1938, p. 226); la correlación entre el poder formal y las estructuras informales; las tipologías actitudinales de las personas y finalmente, la trilogía que fundamenta el análisis del mundo organizacional constituidas por personas, organización y naturaleza. Estos elementos

que aparecen a lo largo de su obra fueron muy fértiles pues se convirtieron en ámbitos desplegados por el *management* norteamericano mostrando que precisamente la función del ejecutivo es “facilitar la síntesis de la acción concreta de fuerza contradictorias” (p. 21). En tal sentido, Barnard fue el precursor del *management* estratégico.

De otro lado, durante medio siglo, desde finales de los años 40 hasta su muerte en 2001, Simon trató de instrumentalizar su programa desde el mundo universitario, pero contando con recursos de entidades filantrópicas (RAND Corporation y otras) y aplicando proyectos de intervención en organizaciones, empresas y en el gobierno. Simon (1960) se concentró en elaborar una teoría sobre la toma de decisiones, un asunto con tradición filosófica fuerte, pero usualmente ignorado por los economistas de los siglos XX y XXI. La preocupación por formas de predecir científicamente las situaciones humanas hizo parte de las corrientes de la filosofía moral de la ilustración en el siglo XVIII. Así, la llamada aritmética moral (HOLBACH, 1770) intentó medir y parametrizar las acciones humanas bajo las lógicas del placer-displacer, con base en la racionalización de la conducta. Así, se intentó configurar una ortogonalidad de la acción humana que consistiría en mezclar elementos espaciales y casarlos en un rompecabezas armónico. Esta fue la promesa del siglo XVIII y uno de los más cruciales caminos de la ciencia desde entonces va tras esa promesa: la obra de Simon está plenamente inscrita allí.

Simon (2003) propuso la teoría de racionalidad limitada al considerar imposible verificar todas las alternativas en el proceso de toma de decisiones, pues el acceso a la información y el tiempo lo impiden. De otro lado, existen límites cognitivos que no permiten entender todas las opciones posibles. Ciertamente, numerosas alternativas podrían optarse, pero para el decisor esto no es claro y no entrarían en su campo de referencia. Es posible que el individuo no sea consciente de algunas oportunidades, además existe una ambigüedad en tales oportunidades y éste solo es capaz de seleccionar la alternativa viable o posible.

En los años cincuenta nació la cibernética y su especificidad, la cibernética social. La cibernética está definida en función de las “máquinas inteligentes” y los “sistemas decisionales artificiales automatizados”. En ese momento persistía la idea de que la ciencia puede explicar la conducta humana, por ello Simon hace una gran apuesta para avanzar en la inteligencia artificial pues supone que esta resolverá el problema. La inteligencia artificial resolvería la imperfección humana porque tendría la explicación de las pautas conductuales humanas, que podrían ser reductibles, entendibles o sintetizables desde un discurso científico. Las ciencias de la computación y la inteligencia artificial suponen que en las estructuras de información el *knowledge management* lo pueden aplicar máquinas expertas, que precisamente superarían la racionalidad limitada. Puede haber matices en el sentido de que autores como Simon consideraban que la cibernética en sí misma no era la solución total y que simplemente daba más herramientas para la toma de decisiones. En la perspectiva de Simon y el grueso del *management* estratégico la cibernética queda a medias.

La racionalidad limitada de Simon no está en contra de la racionalidad exhaustiva. De hecho, dedicó cuarenta años a intentar resolver las limitaciones de la racionalidad exhaustiva, entre lo humano y lo no humano – allí aparece de nuevo Pareto, con lo no humano –, puesto que ahora lo no humano sería la información artificial, la sistematización, los programas computacionales y la aritmética moral, que permitirían desde la cibernética, configurar esquemas para explicar las interacciones y conductas humanas a partir de la observación y haciendo una correlación con los modelos de sistemas estructurales (PARSONS, 1951). El esfuerzo de Simon, en términos de Ibarra Colado (2010), por “explicar cómo funciona la racionalidad humana y, en consecuencia, cómo se la podía conducir desde la empresa, reconociendo así las posibilidades de la *ingeniería de la conducta humana*, que se nutre de los saberes de las ciencias del buen gobierno – el *Management*” (p. 4) marcó la vocación de varias generaciones de estudiosos de las disciplinas administrativas y del *management* y también fue el eje de las investigaciones que desde las ciencias políticas, administrativas y económicas, así como desde la psicología social y cognitiva, la filosofía, la informática, las matemáticas, la estadística, la biología y la ingeniería coordinó este premio Nobel en economía, como también lo recordaba el profesor e investigador mexicano.

Con Simon – hasta la actualidad, se ha recorrido un largo camino de cibernética social, de inteligencia artificial y también de sistemas automáticos de regulación y decisión. Los sistemas de información y la cibernética social, buscaron la predicción de la conducta humana. Muchas de las decisiones humanas se convierten en decisiones no humanas. Desde la filosofía política se puede apreciar una reducción del ámbito decisional porque los sistemas expertos (para llamarlos de alguna manera, cuando son producidos por los seres humanos) hacen que los procesos de toma de decisiones sean sustraídos a la intervención de los *managers* o de las comunidades de interés y se conviertan en parámetros automáticos.

La ciencia técnica en la que confió Simon está cumpliendo su promesa seis décadas después. Ahora se puede ver lo que se produjo y lo que influyó a través de sus programas para determinar en qué medida la cibernética y la tecno-ciencia están resolviendo parcialmente los problemas de la racionalidad limitada. El post-humanismo es ante todo un alejamiento del cuerpo. El dispositivo post-humano es un dispositivo que salta de la vida humana, material o física a la vida digital y virtual y este es un nuevo nudo problemático de la época actual. Los trabajos de Simon y la escuela del *management* estratégico fueron desencadenantes de la inteligencia artificial para resolver problemas, buscando anticiparlos, normalizarlos y protocolizarlos: resolviendo la incertidumbre a partir de la configuración de protocolos. Desde hace tres décadas el mundo se convirtió en una sociedad de alta normalización. Cada día este es un componente más decisivo de las disciplinas aplicadas, que a la vez exacerban la dinámica del control.

Crozier (1963) a su turno, ubicó a las organizaciones como elemento fundamental de la sociedad contemporánea y analizó las relaciones de poder con base en las relaciones e interacciones de los actores organizacionales. Para él las organizaciones son el “reino de las relaciones de poder” donde la influencia, el regateo y el cálculo son el pan de cada día con relaciones desiguales y asimétricas entre dirigentes y dirigidos en el marco de presiones y expresiones, más que de una opresión por parte de la organización misma. Igualmente, Crozier sustentó que la racionalidad domina en cada momento la vida organizacional porque las acciones siempre tendrían sentido ante las oportunidades, situaciones y comportamientos de los diversos actores.

En su teoría en relación con la interacción entre organizaciones y Estado, advierte que el Estado deberá ser modesto y moderno, reforzando su papel en la regulación de actividades complejas como las de innovación con el fin de desarrollarlas junto con las actividades industriales. Crozier destacó que la conducta humana no es asimilable al producto mecánico de la obediencia o la presión de elementos estructurales, sino que es indefectiblemente resultado de la expresión y la práctica de una libertad, por mínima que esta sea. En este sentido coincide con el presupuesto Foucaultiano que señala mínimos espacios de libertad en las relaciones sociales modernas (FOUCAULT, 1988). El hombre antes que nada es para Crozier una “cabeza”, es decir, una libertad, un agente autónomo capaz de calcular y de manipular, que se adapta e inventa en función de las circunstancias y de los movimientos de su grupo de pertenencia (sus agremiados). Lo cual fundamenta en buena medida el planteamiento racionalista moderno del *management*. Crozier reformuló el concepto barnardiano de zona de indiferencia, vista ahora como zona de incertidumbre (*incertitude zone*)⁴. Así como existen espacios de poder determinados por las normas y procedimientos (controlables, predecibles) existen también zonas de incertidumbre que los individuos o los grupos tratarán de controlar y utilizar para la consecución de sus propias estrategias.

Muchos de estos planteamientos son legado o continuidad de los estudios de Simon y de la escuela del *management* norteamericano quienes a su vez se nutrieron de las teorías de Barnard y su propuesta del concepto de zona de indiferencia. Hay una concepción de espacialidad que es constitutiva del *management*, la zona de indiferencia en Barnard es la del no conflicto, referida a la adecuación funcional de los individuos de la organización a las estructuras y a todo el proceso decisional. En la lógica de este discurso administrativo no existe una resistencia natural al poder, hay una actitud proclive a la cooperación social y, obviamente, en el marco de los niveles de aceptación y de cooperación aparecen zonas de resistencia, adaptabilidad, indiferencia y confort que permitirían construir un mapa topológico de relaciones. La zona de indiferencia actúa en lógicas de aceptabilidad del poder, el proceso administrativo es un proceso de movilización. Desde el punto de vista del desempeño organizacional es positivo que el indiferente obedezca y que no cause problemas, que no se resista. Para un gerente evitar y contrarrestar la indiferencia de los funcionarios, de los subordinados, es uno de sus más complejos retos.

Por su parte Peter Drucker (1954), teórico connotado del *management* norteamericano, elaboró una especie de cartografía estructural que aún domina en la disciplina. Según este autor el *management* es a la vez un factor distintivo y de liderazgo grupal en la sociedad industrial, de tal manera que hoy no se habla de capital y trabajo, sino de *management* y trabajo. El postulado de Drucker planteó la sustitución del capitalismo por el *management* y el remplazo del capitalista, rentista o empresario, por el administrador. Esto fue planteado en 1954 y en cierta manera prefigura la naturaleza autónoma que el *management* y los managers toman respecto a los derechos de propiedad. La primera parte del libro de Drucker muestra que

⁴Otros autores del management hablan de zonas de confort como un ámbito en el cual las personas saben los protocolos de actuación y han construido un esquema de mimesis en el desempeño organizacional que les permite una completa adaptación, satisfacción y una no conflictividad con el rol que juegan. Lo planteará Crozier en la discusión del tema de zonas de incertidumbre, ¿en qué medida el peligro de la transformación o del cambio organizacional y la noción de inmovilismo burocrático se expresan como una recusación-desde la zona de confort- frente a cambios que transforman un estatuto con el cual se está conforme.

el ciclo de los negocios, la innovación, la productividad, la provisión de bienes y servicios por parte de las empresas, dominan el paisaje de la sociedad contemporánea.

El peso de las teorías de Drucker se debe a que anticipó desde muy temprano lo que hoy por hoy muchos autores investigan: la *managerialización* social. En segundo lugar, Drucker considera que uno de los campos más importantes del *management* es administrar a los propios managers (*managing of managers*) y fundamentalmente construye una teoría sobre el alto liderazgo, sobre las funciones del liderazgo organizacional y las lógicas a través de las cuales se podría hacer la promoción y la administración de lo que luego se llamarían equipos de alto desempeño.

Los planteamientos de Drucker (1954) acerca del *manager* y su rol en los objetivos tácticos y estratégicos en la organización, sobre la necesidad de propiciar la motivación, comunicación, indicadores sobre el desempeño organizacional y el desarrollo de las personas dentro de las organizaciones, fueron de gran influencia, pues emprendieron la discusión abordada por Simon (1997) en *Administrative behavior*. Sus premisas también anticiparon las discusiones de Crozier y Friedberg (1990), los cuales resumieron la programática instrumental y la puesta en acción de un modelo de determinismo cognitivo.

La racionalidad instrumental como base epistemológica del management estratégico

La globalización genera operadores empresariales con modos de gestión universalistas y con las estructuras necesarias para direccionarlo. Así, buena parte del *management* latinoamericano, así como las escuelas de negocios y facultades de administración, asumen este paradigma dominante y lo reproducen. En las estructuras escolares y en la configuración epistémica de la investigación aplicada se utiliza como marco epistémico el *management* norteamericano, tanto en la creación de nuevo conocimiento como en la sistematización del mismo. Se produce así una suerte de legitimación a través de un salto hacia la escala global en función de la ruptura de los mercados nacionales y la apertura hacia contextos transnacionales. Como factor unificador y que le da sentido global al *management* estratégico que se constituye en los Estados Unidos en la mitad del siglo pasado aparece la configuración y sofisticación de un paradigma dominante que carga consigo una tensión muy fuerte entre dos grandes corrientes antitéticas: el libre albedrío y el determinismo (Figura 2).

El libre albedrío señala la capacidad de los individuos para tomar decisiones libres y razonadas en su desempeño en las organizaciones, y supone un juego abierto entre los dirigentes -mandos superiores- y los trabajadores de las organizaciones, como lo postula la corriente las relaciones humanas⁵. En la década de los 40 arrancó esta idea tan fuerte que mezcla el liderazgo managerial o empresarial y construye un mito sobre el libre albedrío de los altos dirigentes. Este discurso no opera solamente en el ámbito empresarial sino también en el ámbito político. En la actualidad se pueden endilgar éxitos o fracasos de una sociedad o nación a sus presidentes. Esto es muy popular pues se impone la idea en la actualidad de que la suerte de las organizaciones y los países depende de la sabiduría y el conocimiento ilustrado de sus líderes.

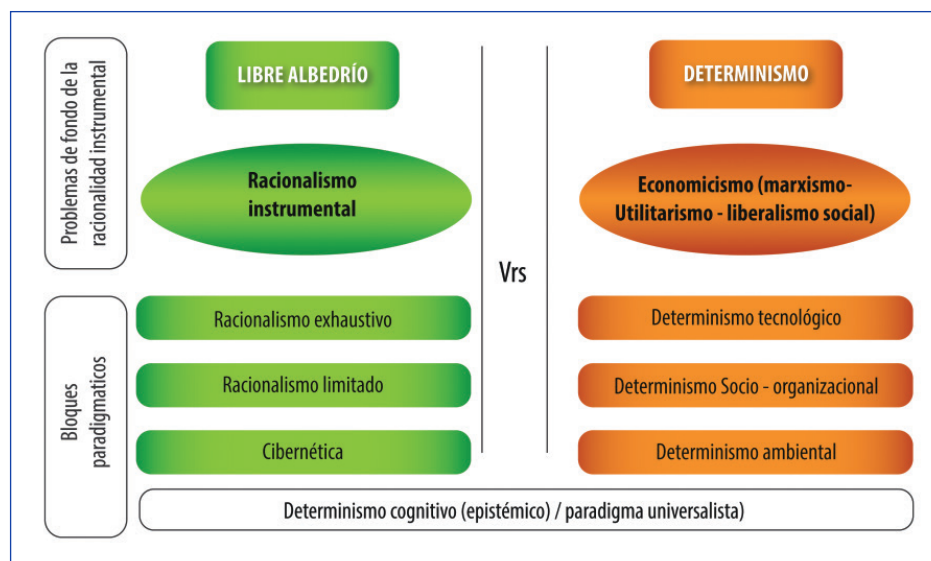
El *management* es hoy uno de los pocos reductos en donde las teorías liberales del libre albedrío son hegemónicas, incluso en versiones tan radicales como la que Simon postuló. La cibernética, las máquinas inteligentes (para que las máquinas inteligentes le den información al decisor con datos precisos en tableros de mando y sistemas de control), hay una combinación entre lo humano y no humano con un componente último no reductible: la decisión del alto gerente.

El *management* sigue siendo cientifista, pero no se trata de un cientifismo puro sino de la mezcla entre arte y técnica. El gerente, aún hoy, debe tener capacidad intuitiva, tomar decisiones de carácter no racional y hacerlo con un cierto grado de anticipación. No necesariamente esto significa decisiones de carácter netamente racional, pero Simon planteaba que a medida que se tenga una formación de patrones racionales, la capacidad de hacer intuición y anticipación se sofistican: a quien no sabe le queda muy difícil hacer buenas anticipaciones, el que sabe más puede hacer más anticipaciones porque aplica variables que puede conjugar aun cuando sean intuitivas tienen un componente de racionalidad.

⁵Véase los trabajos de Dickens, Roethlisberger, Elton Mayo, influidos por el paradigma paretiano que van en la dirección del libre albedrío.

Figura 2

Fundamentos de la racionalidad. Bases del *management* estratégico



Fuente: Elaboración propia.

El libre albedrío sigue manteniendo vivo al *management*, que además se ha convertido en una profesión dominante en esta época. Es una matriz omnipresente en una sociedad que se managerializa. La managerialización es libre albedrío, toma de decisiones razonada, imposición desde lo Empresarial hacia lo societal. Pero con una plataforma tecno científica como nunca antes ha tenido la humanidad. ¿Por qué la promesa de libre albedrío es tan popular? Pese a no gozar del aplauso de la ortodoxia, pues al parecer desde las ciencias duras, desde la economía, las ciencias tecnológicas, la cibernética, los análisis sociales, la literatura contingencial, se tiende a demostrar que no hay mayor margen para la libertad y para la acción decisional libre y razonada de los seres humanos -en el caso concreto del campo de estudio, en organizaciones complejas.

Como hipótesis, esto sigue siendo así porque las organizaciones contemporáneas, las empresas, los Estados, incorporan la fundamentación ontológica y epistemológica al *management*, dotado de legitimidad y con amplios espacios de acción. Las estructuras decisionales en sociedades y en organizaciones complejas se siguen basando en una enorme asimetría decisional. Por ello, las organizaciones tienen un gran poder de decisión y configuración de cursos de acción aunque no sean – por lo menos retórica y discursivamente – conscientes de sus límites o de su racionalidad limitada. Sin embargo, desde el punto de vista de la estructuración de la decisión – la decisión central de una organización, país o sociedad – existe concentración en instancias colectivas.

En el fondo, lo que Simon proponía y que fue desarrollado por filósofos como Nozick (1993), fue una suerte de racionalismo inductivo que aparecería como una contradicción en los términos, pero que tiene que ver con el campo del proceso de toma de decisiones. Esta sigue siendo un componente central de *management*, proyectando componentes de la cibernética ingenieril, la investigación de operaciones, las matemáticas aplicadas a los procesos manageriales y productivos, y en especial en procesos administrativos que se sofistican con las concepciones cibernéticas. Este paradigma a su vez se descompone en grandes bloques epistemológicos, articulados a la racionalidad instrumental. El primero, el paradigma exhaustivo que en Estados Unidos, le da fundamento a la sociología de estirpe weberiana cuyo difusor fue Talcott Parsons (1951), traductor de Weber al inglés y quien renombró el concepto de “dominación” – elemento central en la teoría de Weber –, llamándolo “autoridad”.

El racionalismo exhaustivo utiliza un cientifismo radical para explicar la acción social organizada y la interrelación de los individuos en el desempeño organizacional. En cierta medida es un programa científico que pretende explicarse la conducta de los hombres de una manera exhaustiva a partir de lógicas de causalidad y de leyes que explican los sistemas de acción social.

Desde esta perspectiva deriva hacia una teoría estructural funcionalista de corte sistémico. En ello puede haber bastante organización, aunque no necesariamente se cumple la exhaustividad prometida y la influencia en las tendencias y escuelas del positivismo lógico es amplia.

La universalización de estos preceptos implicaría la formalización del discurso disciplinar y la construcción de modelos sistémicos. De otro lado, el racionalismo limitado – que critica los determinismos – postula para el *Management* una autonomía, un juego libre de los actores que se convierten en el objeto principal de la reflexión y de la actividad managerial. Luhmann (1997) adhiere a esta vertiente al considerar que no hay una especificidad del *Management* y de las organizaciones; critica una suerte de construcción especulativa y de ficción normativa propia de la teoría organizacional.

La instalación en la sociedad contemporánea de la cibernética, no solamente social, sino de la cibernética general en la social, de la autorregulación maquínica, aun cuando maquinismo sea un término inadecuado porque un robot es mucho más que una máquina; un robot es inteligencia artificial, como muy bien lo describió Simon. Cuando la inteligencia artificial sustituye la inteligencia humana, aparentemente la política y el poder político quedan vaciados por carencia de contenido o de pertinencia del proceso decisional humano. Los sistemas expertos gobiernan las sociedades. Hoy en día muchas no son gobernadas por seres humanos, sino por máquinas y sistemas informacionales expertos.

La pregunta que puede hacerse es ¿La expansión de un *Management* basado en la inteligencia artificial, qué lugar le deja a la política? El poder (o la política) está más en la toma de decisiones, en el decisor que debe conocer las alternativas. El poder se ejerce desde el conocimiento de la situación y de los contextos. La política es anterior, precede a los sistemas inteligentes. La política está en donde se toma la decisión con modelos que se tienen como referentes argumentativos, utilitarios, racionales, legitimadores, etc. La cibernética no llega a un nivel tal que las interacciones sociales de tipo político – que son el fondo del *Management* (el arte de la dirección) – se puedan transformar en un dispositivo no humano. Es decir, siempre se va a necesitar la participación humana en la gobernanza de las organizaciones empresariales.

Con estos dispositivos se diferencian los residuos del *Management* en relación con elementos de corte mecánico o de corte sistémico-maquínico, pero el fondo del asunto no se pierde; el *Management* sigue siendo muy cualitativo, *ad hoc*, exploratorio para construir el discurso de la instrumentalidad en la toma de decisiones. La instrumentalidad permite configurar patrones de movilización, seducción, integración, con la psicología y el mercadeo puesta al servicio de la movilización organizacional. En el fondo, el arte de dirigir sigue siendo un campo muy abierto. La tecnologización sistémico-robótica no resuelve el fondo sociopolítico de los problemas de la gestión. Simplemente se desagregan los campos en los que este tipo de sistemas decisionales complejos pueden intervenir.

Tanto la ciencia política como el *Management* y el mercadeo hiper racionalista intentan desde hace sesenta años reducir lo: no-lógico a la esfera de lo lógico. Es decir, reducir las pautas psicológicas, los estilos de consumo parametrizándolos, siguiéndolos para racionalizar la sensibilidad, o sea, en este sentido, no reconociendo, como Pareto, que hay dos grandes campos que no son entremezclables, sino intentando anular desde el hiperracionalismo a la sensibilidad.

El programa de la cibernética, de la inteligencia artificial, el hiperracionalismo, incluso la misma idea de poshumanismo trata de hacer reductible o residual a lo: no-lógico, lo sensorial, la sensibilidad. Incluso algunos de los teóricos de la ciborización se plantean como una especie de salida última la descorporeidad o la no corporeidad del humano, revitalizados en inteligencia artificial. Esto es post humanismo, pero es en el fondo el cartesianismo más puro y duro. René Descartes afirmaba que el hombre tiene un cogito como ser pensante. Pareto, cuatro siglos después, reconocía el componente de lo no-lógico como un objeto propio, como un ámbito de vida, tratando desde la racionalidad de domesticar lo orgánico.

De otro lado, existe una gran vertiente en sociología desde Durkheim (1893; 1912), concentrada en tratar de explicarse las formas de estructuración y agencia que corresponden a teorías rivales de la idea del *management* centrado en el libre albedrío decisional. Para ello se incorporan actualmente teorías como las de la “lógica borrosa” que responden a problemas de la vida real con alto nivel de incertidumbre que difícilmente pueden ser resueltos por la lógica clásica. La vertiente contraria al libre albedrío, el determinismo, es una suma de corrientes muy diversas que en el fondo se han contrapuesto al *management* dominante o a la pretensión que el *management* dominante tiene del libre juego racional por parte de los actores. La teoría determinista dice, en pocas palabras, que hay causas y patrones causales que son independientes de la voluntad y racionalidad

humana, es decir, que los seres humanos actuamos por factores condicionantes que los impelen a obrar en una dirección que usualmente ignoran.

La primera de ellas es el economicismo que considera que el fundamento de la sociedad es la producción de la riqueza a través de sistemas complejos de articulación del trabajo en organizaciones de mercado (economía política); o que las relaciones de producción, formas de producción, modos y medios de producción determinarían la cultura, la política y las relaciones humanas (marxismo). Las conductas de los seres humanos en las organizaciones están en función de la satisfacción de sus necesidades económicas, y en cierta medida la economía es el gran ámbito que determina a la política y a las estructuras de acción organizadas en la sociedad (determinismo económico).

En segundo lugar, debe reconocerse el rol del utilitarismo que considera que la escasez o sentido de utilidad es lo que le da valor a las cosas y a las personas. Desde ahí el hombre será un ser naturalmente egoísta y apetente, que va tras deseos, placeres y la búsqueda de la prevalencia del interés individual.

En tercer lugar, emerge un determinismo sociológico, el cual considera que las interacciones, las lógicas de relación entre los seres humanos -la mayor o menor libertad de acción- dependerán de los recursos tecnológicos (determinismo tecnológico). Así mismo como las sociedades y las organizaciones configuran reglas constitutivas que los seres humanos construyen en su interacción -sin que intervengan voluntariamente en ellas- existen patrones estructurales que prefiguran las dinámicas de acción y las interacciones individuales (determinismo socio-organizacional).

De acuerdo con la concepción de determinismo expuesta anteriormente, se puede decir que detrás del libre albedrío hay una suerte de supuestos que remiten a su propio desvanecimiento. El argumento del libre albedrío o de la racionalidad instrumental del *Management* es un determinismo cognitivo, al existir en la base epistemológica una racionalidad instrumental que supone que los seres humanos siempre tendrán una misma lógica decisional, sin importar la cultura a la que pertenecen o la situación social en que se encuentren. No serían los actores o los agentes intencionales los que intenten construir las reglas sobre las cuales las personas hacen un proceso de apropiación.

Desde esta visión, las organizaciones no son libres ni autónomas para decidir el tramado inter organizacional; pues éste lo determina la propia estructura social. Crozier y Friedberg (1990) mencionaban que el sistema está compuesto, además de las organizaciones, por las estructuras decisionales y las reglas institucionales configuradas que fijan el marco de acción. La acción estratégica es una suerte de macro sociología del sistema, aplicable en los niveles meso organizacionales, sin que la organización tenga una especificidad, o sea sensiblemente diferente de los sistemas y estructuras sociales.

Una decisión humana es vital en un mercado; realiza una apuesta que puede definir el futuro de una organización. Esto porque los sujetos interactúan con agentes humanos y no humanos que articulan información compleja para tomar una decisión razonada. Se precisa decir que, el decisionismo individual no es solo un asunto de altos gerentes: ocurre en los asuntos cotidianos de los seres humanos⁶; pueden existir múltiples sistemas de mando e información disponible, pero siempre habrá variables en las que los seres humanos podrán decidir.

En este mismo sentido, se puede asegurar que la sociedad se ha managerializado y en esta medida la asimetría decisional concentra el juego interactivo político presente en los procesos decisionales en las jefaturas y los liderazgos. La tipología organizacional sobredeterminaría el ámbito y el rango de las estrategias, asunto que Henry Mintzberg trata extensamente. Mintzberg es un autor fundamental puesto que sistematiza la tradición del pensamiento clásico administrativo sobre el poder organizacional.

Se podría decir que Mintzberg es ante todo un taxonomista cuyo método es la etnografía. Así mismo, desde la etnografía, Mintzberg (1999) construye, con base en el presupuesto epistemológico del libre albedrío los paradigmas de la función del líder relacional, alejándose de la cartografía propia de la planificación estratégica y de los primeros protocolos Tayloriano-Fayolistas. Se trata según Mintzberg de un líder que se mueve en el océano de la incertidumbre y que debe tener capacidades de análisis, movilización e interlocución, como sus tres principales cualidades.

⁶En la actualidad, por ejemplo, un individuo escoge una profesión libremente; no está obligado por una tradición y puede movilizarse académicamente realizando estudios diversos y conociendo nuevas profesiones. Hoy un ciudadano obtiene un título y puede desempeñarse en un área distinta; muchas personas rehacen con frecuencia sus biografías laborales. La movilidad humana es alta y mucha gente decide vivir por fuera de sus países de origen.

No se trata de una caracterización prescriptiva, como un “deber ser”, sino que encontró estos atributos con base en el método aplicado mediante un sistema de estructuración tipológica diferenciado muy sofisticado elaborado con el equipo del MIT y que construyó y complementó a lo largo de su vida culminando con el libro *Managing* (2009) en el cual establece una construcción teórica basada en la espacialidad de la acción gerencial, con un ejercicio de seguimiento a 29 gerentes de unidades – no organizaciones- con tamaños y características muy diversos, obra que dio continuidad a la labor iniciada en los 70. Posteriormente hizo su contribución más original: los célebres modelos sobre configuraciones de poder (Sistemas de autoridad, ideología, experticia y desempeño político)⁷.

Una ausencia notoria en la obra de Mintzberg y en general, en la de los impulsores del *management* norteamericano es la de pensar el poder sin considerar los instrumentos analíticos y los aportes epistemológicos de la filosofía política, disciplina que ha estudiado el poder desde el año VI a.C. con los presocráticos, y lo sigue haciendo hoy en día. ¿Cómo conformar un discurso del poder sin tener en cuenta la filosofía política? ¿Cómo profundizar en una discusión sobre el poder sin la ciencia política que también lo ha estudiado desde hace dos siglos? ¿Cómo avanzar en conocimiento acerca de los impactos del poder y sus interacciones con los individuos para la construcción de sujetos sin considerar teorías como la foucaultiana?

Visto retrospectivamente, pese a la finura de su análisis, al uso abundante de documentación etnográfica y a la original síntesis del pensamiento clásico, Mintzberg, paradójicamente y sin proponérselo, transita desde un esquema paretiano ortodoxo basado en modelos de equilibrio dinámicos que reconocían pulsiones, fuerzas, conflictos y contradicciones (racionalidad vs intuición, humano/ no humano, formal/ informal, entre otros) a un modelo cerrado de naturaleza mecánica a temporal que le impedirá pensar propositivamente sobre el cambio organizacional. Por ello, se queda a mitad de camino entre el método de empirismo duro y el lógico al suponer que la narrativa habla por sí sola. El *management* avanza cada vez más – sobre todo en la posmodernidad- en la tendencia de narrar o documentar, cuestión valiosa pero insuficiente. Por supuesto, en materia de teorización el problema es que a partir de pocos casos se busca generar una teoría universal, grave dificultad de carácter inductivista que en general afrontan las ciencias del *management*. Estas observaciones críticas no desconocen que Mintzberg sigue siendo uno de los más representativos referentes en la teoría ortodoxa managerial sobre múltiples temáticas incluido el poder organizacional. Su vasta obra, es una de las más sólidas recopilaciones de estudios desarrollados en el campo administrativo con el liderazgo de este científico social canadiense que hoy cuenta con el apoyo de cientos de expertos en todo el mundo.

CONCLUSIONES

Para el *Management* estratégico, la racionalidad decisional ha sido central como programa de investigación y de acción, combinando lo humano y lo no humano, el arte, la técnica y la ciencia, e incluyendo la cibernética social y organizacional. Desde esta mirada, su lógica de análisis sobre el poder managerial ha sido instrumental-funcional y más que preguntarse por las asimetrías del poder, se ha encaminado a capacitar a las empresas y organizaciones en el uso de tecnologías de dominación, bajo emblemas de autoridad funcional, comunicacional, y en el último tiempo, en redes ínter y trans organizacionales. La configuración del paradigma del *management* racional instrumental que se inició con Barnard, se sofisticó con Simón y luego se desarrolló en una corriente de pensadores norteamericanos hasta la actualidad, constituye una base para la radical referenciación epistemológica y ontológica que hoy implica el post humanismo. Esto en la medida en que se ha pretendido depurar la racionalidad limitada.

El primer paso fue tratar de estructurar procesos racionales e instrumentales de toma de decisiones. En segundo lugar, usar la inteligencia artificial y los sistemas informacionales para que lo que no puedan desarrollar los humanos sea hecho por las máquinas. En tercer lugar, como lo expresan las corrientes filosóficas contemporáneas, las máquinas inteligentes están en la frontera al radicalizar el racionalismo e ir más allá de lo humano. En el otro extremo, la corriente vitalista que Pareto fundamentó ha llegado hasta los campos de la biogénesis, la biopolítica y la biotecnología que configuran un paralelo con una misma matriz fundacional.

⁷Al revisar los orígenes de las discusiones sobre tecnología y organizaciones se aprecia que aparece en la sociología, en la filosofía y en la economía como una discusión de corte ingenieril. Destacados ingenieros elaboraron muchas de las teorías del *management* (Taylor y Fayol eran ingenieros). La tecno-ciencia puesta en función de las prácticas sociales es una corriente que en el management fue paralela con los desarrollos de la ingeniería industrial (MUMFORD, 1971). Esto es visible en la concepción tayloriana de una administración científica, precisamente porque Taylor usó el mismo método etnográfico y estableció como unidad de análisis la planta industrial de comienzos del siglo XX; además asesoró a Henry Ford y orientó el montaje de la planta-laboratorio en la *Ford Corporation*.

Allí reside aun su fuerza y legitimidad, más que su fundamentación en un plano explícitamente político. En realidad, la teoría administrativa, aparte de la retórica, ha tenido una amplia capacidad para documentar los procesos decisionales de las organizaciones, y convertirlos en protocolos de acción. Sin embargo, el *management* no solo es performativo, en términos de hacer análisis y hermenéutica, sino que es normativo pues define un deber ser de las organizaciones. Además, es correctivo pues se sustenta en un esquema de ingeniería social fragmentaria (POPPER, 1974) donde el objetivo instrumental es establecer la participación de los empleados en los procesos operacionales de las organizaciones, por ejemplo, el Total Quality Management (TQM) de los japoneses es una instrumentalización que la literatura más reciente llamará normalización, reingeniería, o en un discurso más sofisticado: innovación.

El *management* clásico racionalista, como una práctica⁸ internacionalmente difundida, ha tenido gran incidencia en la formación de las subjetividades de la sociedad contemporánea y en el establecimiento de formas de gubernamentalidad – en el sentido foucaultiano del término – que le dan papel central a las organizaciones y a las dinámicas del mercado. Se debe tratar – en este como en otros asuntos de la realidad moderna – de establecer cómo las formas de racionalización de las organizaciones y su dispositivo principal: el *management*, se inscriben en racionalidades específicas susceptibles de cuestionar y de cambiar.

El discurso managerial supone una racionalidad humana, por ello construye un sistema de saber instrumental que es transversal: el saber-hacer es empiria, una lógica técnico-instrumental, de corte proteico. Esta naturaleza múltiple, transformable y su enorme adaptabilidad, son causas centrales de su buen suceso, de su gran aplicabilidad, lo que fundamenta en términos prácticos, sus pretensiones de universalismo. El mapeo de protocolos como contribución del *management* clásico es central, es por ello que tiene tanto peso como ciencia social dominante porque las grandes empresas multinacionales y la administración pública, vía el *New Public Management* parten de su puesta en acción para el desempeño de las organizaciones. Su capacidad interpretativa, práctico-experimental y también normativa, así como la relación dialéctica entre experimentación, normalización y las maneras como se gesta la globalización lo constituyen como un discurso no dogmático, en permanente construcción y reconstrucción, con acciones colectivas articuladas a la práctica.

A diferencia del liberalismo político, apegado a una racionalidad diferente a la del *management* desde Hobbes, Locke, Kant y otros autores que sustentaron las tesis liberales desde múltiples vertientes y con un continente amplio de grandes diferencias entre ellos – los liberales son racionalistas en un sentido muy fuerte pero también muy diferente del racionalismo del *management*, desde el de Pareto, hasta el de Simon y demás autores. El liberalismo político es un racionalismo deliberativo que plantea que los seres humanos construyen discursos racionales y a partir de la discusión sustentada en razones se construyen reglas socialmente convenidas para organizar la comunidad política. Este contractualismo está a mucha distancia con una racionalidad como la del *management clásico* que precisamente lo que tiene en cuenta es el mundo individual y subjetivo de pulsiones, deseos, intuiciones. Las tesis del liberalismo apuntan por el contrario a distanciar al hombre de la modernidad del componente de condición de naturaleza, precisamente porque el liberalismo contractualista desde la época de Hobbes se construye para dominar estos aspectos de lo humano a través del control racional, normativo e institucional.

El camino de las políticas públicas y de la ciencia política es deliberativo, consensual, no le preocupa quién dirige o quien gobierna porque apela a la soberanía popular y a la democracia. Cuando construye el modelo, Harold Lasswell considera central la opinión pública. Incluso el pragmatismo del siglo XIX es liberal-democrático y liberal-deliberativo. Ubica a los seres humanos en un mismo nivel y con el fin de superar el estado de naturaleza y destruir las pulsiones destructivas y el egoísmo funda un orden institucional equilibrado, justo y participativo en el que la soberanía del pueblo es fundamental.

El *management* es muy diferente: las organizaciones no son democracias, tampoco el aparato público estatal y su burocracia lo son. Ante todo, se establecen como espacios de interacción humana coordinados por jerarquías y frente al modelo liberal democrático, igualitario y republicano – en las versiones más radicales – tiene una gran diferencia. El *management* racionalista es antiliberal en el sentido del liberalismo político tal como el que plantea John Rawls (1971) o el difundido en los años sesenta en Estados Unidos a través de tres grandes corrientes: la liberal radical (la más cercana al *management* expresada por Nozick) que propugna por el liberalismo anarquista que sitúa al hombre como ser natural y que requiere desarrollar sus capacidades para lo cual deberá tener en frente un Estado mínimo donde la iniciativa personal es el asunto a promover, la desigualdad es inevitable y que aceptan el contractualismo como un hecho necesario con un mínimo de igualdad.

De otra parte el liberalismo comunitarista propuesto por filósofos como Sanders que es de tipo socialdemócrata propulsor de la equidad, la igualdad y la justicia y que incluye también a pensadores como Amartya Sen. La tercera vertiente es la del

⁸La práctica se define (FOUCAULT, 1988) por los modos de hacer u obrar de los hombres, abarca el ámbito del saber (prácticas discursivas) del poder (relaciones entre los sujetos) y de la ética (relaciones del sujeto consigo mismo).

liberalismo kantiano que actualiza los planteamientos del siglo XIX de liberalismo deliberativo en la que se sitúa John Rawls y con la cual tiene fuerte vínculo la escuela de Habermas. La diferencia está en que el *management* se sustenta en el *homo economicus*, mientras que la política en su práctica cotidiana tiene que ver con el consenso, la democracia, con la participación, la opinión pública y la soberanía. La tradición económica tiene al hombre en cuenta en calidad de propietario (incluido su capital intelectual) y la pulsión natural del *homo economicus* a gran distancia el liberalismo político de corte contractualista.

La voluntad, la libertad, la pulsión fuerza y la pulsión natural, juegan un papel crucial en el teorías del *management* clásico. En síntesis, mientras la democracia norteamericana ha sido matriz renovadora del liberalismo político, al tiempo, y en el ámbito económico y de las teorías del *management*, ha afirmado teorías antiliberales que se basan en la función directiva promotoras del eficientismo económico y con una definición del trabajador como recurso y no como ciudadano poseedor de derechos.

El *management* clásico enfatiza en la cooperación dentro de la lógica – que es central en Barnard – del instrumentalismo decisonal y bajo la premisa de que no todos los integrantes de la organización son iguales y aun así todos contribuyen al orden social. El *management* contemporáneo intenta resolver estas “fallas” aplicando el participacionismo. Para mantener mayor “equilibrio” entre las desigualdades, se ofertan como soluciones: el *empowerment*, la *accountability*, la rendición de cuentas, la responsabilidad social organizacional y la ética managerial. Aunque la corriente principal sigue siendo ciega frente a los detalles y aspectos centrales de las consecuencias múltiples de los procesos de dominación en los cuales se ejerce poder por parte de individuos y organizaciones sobre la ciudadanía, las personas, los estilos de vida y los mercados y se incide en el acceso a bienes, en la equidad y la inclusión de las personas, grupos y comunidades.

El *management* clásico fordista, incluía sindicatos, y era corporativista. Esto ha cambiado de acuerdo con las realidades y relaciones sociales actuales. Hoy sus prácticas requieren estudios en profundidad sobre asuntos como las ventajas y desventajas del teletrabajo y su impacto en las formas de vida, la membresía – en términos de Luhmann –, la gerencia y el trabajo por proyectos, la precarización laboral, la pérdida de vínculos sólidos entre los trabajadores y las organizaciones – en relaciones en las cuales las formas de poder no son ejercidas directamente, pues los trabajadores prestan servicios temporales y luego pasan a ser parte del ejército de reserva con el que pueden contar las organizaciones para resolver sus necesidades con base en asesorías o consultorías y procesos de tercerización (*Outsourcing*).

Finalmente, se puede decir que el poder organizacional no necesita en la actualidad de forma permanente al trabajador y ello ocasiona desigualdad como lo mencionó Stiglitz (2012), no membresía, exclusión, no pertenencia. Todo ello por efecto del capitalismo, pero no un efecto directo – porque la estructura organizacional se ha convertido en algo virtual y de redes –, se ha disuelto en tramados organizacionales más complejos que en el pasado, se ha difuminado. Se trata en la actualidad de un poder más abierto, más difícil de percibir; la idea de libertad ha ganado un espacio, es una libertad foucaultiana en el sentido de ser una “libertad de vivir en peligro” y los trabajadores prestadores de servicios lo ven como algo “externo a”, considerando que el poder organizacional no les toca sino a los empleados, pero no perciben que hacen parte de un sistema con un poder más invisible, amorfo o desvertebrado (VARELA, 2007). Es este un poder proteico que les permite, estar – o no estar – vinculados a los designios organizacionales. La managerialización de la época actual implica un poder que se difumina en muchos canales, que no son los del discurso organizacional del *management* clásico, en muchas esferas de la sociedad, en un sentido planetario.

El *Management* no tiene la pretensión de establecer una diferenciación ontológica entre lo natural y lo social. Por el contrario, se construyó un programa unificado de las ciencias. Para ello usaron a Pareto y a otros autores, detrás de lo cual estaba la idea biologicista del organicismo social. El romanticismo como filosofía de la vida tuvo influencia en el *Management* de la llamada Escuela de las Relaciones Humanas basándose en un vitalismo psicologista donde el conductismo fue decisivo. Se pretendió una instrumentalización de los sistemas de prácticas y de las formas de ejercicio de la dominación (humana, social) sobre el principio vitalista romántico de reconocer el poder natural como un poder desigual.

El punto de quiebre fue la obra de Pareto (1916) y el trabajo realizado por los integrantes del Circulo de Pareto. En este sentido, el *Management*, influenciado por Pareto, se convierte en vitalismo bajo una cientificidad de corte instrumental que entiende las organizaciones en relación con lo natural. En principio, la escuela barnardiana fue vitalista. Pero Simon al distinguir la familia como algo natural por fuera de las organizaciones rompió con lo planteado por Barnard (1938). Simon (1997) intentó reconciliar el *Management* con el cartesianismo y los metadiscursos de la hiperracionalidad.

REFERENCIAS

- CHIAVENATO, I. **Administración de recursos humanos**. Bogotá: McGraw-Hill, 1994.
- CHIAVENATO, I. Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill, 2009.
- CHIAVENATO, I. Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá: McGraw-Hill, 2014.
- BARNARD, C. **The functions of the executive**. Cambridge: Harvard University Press, 1938.
- BERGSON, H. **Introducción a la Metafísica**. Buenos Aires: Siglo veintiuno editores, 1984.
- BLANK, L. **Administración de organizaciones**. Cali: Centro Editorial Universidad del Valle, 1990.
- BLANK, L. **La administración de organizaciones: un enfoque estratégico**. Colombia: Centro Editorial Universidad del Valle, 1990a.
- CROZIER, M. **Le phénomène bureaucratique: essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel**. Paris: Seuil, 1963.
- CROZIER, M.; FRIEDBERG, E. **El actor y el sistema: las restricciones de la acción colectiva**. México: Alianza Editorial, 1990.
- DILTHEY, W. **Introducción a las ciencias del espíritu**. México: Fondo de cultura, 1949.
- DRUCKER, P. **Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI**. Bogotá: Grupo Editorial Norma, 1999.
- DRUCKER, P. **The practice of Management**. Nueva York: Harper Business, 1954.
- DURKHEIM, E. **La división del trabajo social**. Madrid: Ediciones Akal, 1987.
- DURKHEIM, E. **Las formas elementales de la vida religiosa: el sistema totémico en Australia**. Madrid: Ediciones Akal, 2007.
- ESPOSITO, R. **Bios, Biopolítica y Filosofía**. Buenos Aires: Amorrortu, 2006.
- FOUCAULT, M. El sujeto y el poder. **Revista Mexicana de Sociología**, v. 50, n. 3, p. 3-20, 1988.
- HOLBACH, B. D. **Système de la Nature**. Paris: Fayard, 1991. 2 v.
- IBARRA COLADO, E. Herbert A. Simon y su monomanía: el comportamiento humano como comportamiento artificial. **Gestión y Política Pública**, v. 19, n. 1, p. 155-170, 2010.
- JO HATCH, M. **Organization theory: modern, symbolic, and postmodern perspectives**. Nueva York: Oxford U. Press, 1997.
- LAKATOS, I. **La metodología de los programas de investigación científica**. Madrid: Alianza, 1983.
- LUHMANN, N. **Organización y decisión**. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo. Barcelona: Anthropos, 1997.
- MARTINET, A. C.; PESQUEUX, Y. **Epistémologie des sciences de gestion**. Paris: Vuibert, 2013.
- MINTZBERG, H. **Managing**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2009.
- MINTZBERG, H. **Strategy Safari**. Buenos Aires: Gránica, 1999.
- MUMFORD, L. **Technics and Human Development: the myth of the machine**. Pennsylvania: Harvest Books, 1971. 1 v.
- NOZICK, R. **The Nature of Rationality**. Princeton: Princeton University Press, 1993.
- PARETO, V. **Trattato di Sociologia generale**. Firenze: G. Barbera, 1916.
- PARETO, V. **The Mind and Society: A Treatise on General Sociology**. New York: Harcourt Brace, 1935.
- PARETO, V. **Cours d'économie politique**. Geneva: Droz, 1964. 1 v.
- PARETO, V. **Manuel d'économie politique**. Geneva: Droz, 1971. 7 v.
- PARSONS, T. **The Social System**. New York: The Free Press, 1951.
- POPPER, K. **The poverty of historicism**. Londres: Routledge, 1974.
- RAWLS, J. **Teoría de la justicia**. México: Fondo de Cultura Económica, 1971.
- SCHUMPETER, J. A. **Capitalismo, socialismo y democracia**. Buenos Aires: Ediciones Folio, 1984.
- SIMON, H. **Administrative behavior**. New York: Free Press, 1965.
- SIMON, H. **Administrative behavior: a study of decision making processes in administrative organizations**. New York: The Free Press, 1997.
- SCOTT, W. **Institutions and organizations**. California: Sage, 2001.
- SIMON, H. La racionalidad limitada en ciencias sociales: hoy y mañana. In: GONZALEZ, W. J. **Racionalidad, historicidad y predicción en Herbert A. Simon**. España: Netbiblo, 2003. p. 97-110.
- SIMON, H. The Information Processing planation of Gestalt Phenomena. **Computers in Human Behavior**, v. 2, n. 4, p. 241-255, 1986.
- SIMON, H. **The New Science of management decision**. New York: Harperand Row, 1960.
- STIGLITZ, J. **El precio de la desigualdad: el 1% de población tiene lo que el 99% necesita**. España: Taurus, 2012.
- VARELA, E. **Desafíos del interés público – Identidades y diferencias entre lo público y lo privado**. Santiago de Cali: Programa Editorial Universidad del Valle, 2007.

Edgar Varela Barrios

Ph.D en Administración de la HEC de Montreal, Canadá. Magister en Historia Latinoamericana y Licenciado en Filosofía. Profesor Titular y actual rector de la Universidad del Valle, Colombia. Presidente del Grupo Latinoamericano por la Administración Pública – GLAP – Autor de múltiples libros y ensayos sobre temas como administración, políticas públicas, administración pública e historia. E-mail: varelabarrios@gmail.com

Ernesto José Piedrahita

Mg en Administración de Empresas. Especialista en Políticas Públicas, Comunicador social y administrador de empresas. Actual director de comunicaciones de la Universidad del Valle. Miembro del grupo de Investigación en Gestión y Políticas Públicas (GESPUV). E-mail: ernesto.piedrahita@correounivalle.edu.com