

LA FORMACION EMPRESARIAL UNIVERSITARIA

Es frecuente nuestra preocupación por los programas académicos universitarios. Tenemos que construir mirando al pasado en vez de mirar al futuro. Sabemos que nuestros programas deben preparar para el mundo que va a venir, no para el que se ha ido ya; pero no tenemos pautas ni criterios del todo firmes para construir programas así.

Es frecuente también cierto malestar entre los participantes en nuestros programas: malestar, larvado a veces, a veces patente, conformista en muchos, de escéptica sonrisa en algunos, y de violencia en no pocos.

Es embarazoso no saber qué hacer y tener que hacer. Por eso, para saber hacer, es necesario aprovisionarse con la información de todos los que pueden ayudarnos a pensar sobre el asunto. Yo no creo que la iluminación pueda venir sólo de la industria o sólo de los directores de la empresa, o de la Universidad solamente. Por vertientes muy distintas pueden confluír con sus ideas los que se preocupan por estas cosas. Pero hemos de evitar recibir "inspiración" sólo de específicos intereses. Creo que la reflexión de la universidad sobre sus programas tiene que ser universal. Una formación para la empresa, por ejemplo, no puede inspirarse solamente en las llamadas "necesidades empresariales" o "necesidades del desarrollo". Todo eso puede ser con la mejor voluntad del mundo solo miopía de algunos.

Formación empresarial tiene que ser un aspecto de una universal estrategia de la cultura. Y el desarrollo tiene que ser también integrable en una gran estrategia cultural. Es decir todo desarrollo tiene que ser parte del desarrollo cultural. Y este tiene que ser uno de los componentes más trascendentales de la general evolución del hombre.

Reflexionar sobre la actual situación del hombre y su envoltura social puede ser un punto de partida para una reflexión sobre formación empresarial. Existe hoy un enorme interrogante sobre el futuro del desarrollo industrial; pero es un interrogante cuya respuesta ya está ahí porque el futuro del desarrollo industrial, al menos en algunos países, ha llegado ya. El desarrollo industrial desmesurado se percibe como amenaza y frente a la amenaza ya surge la solución: el crecimiento cuantitativo debe ser detenido y reemplazado por un crecimiento cualitativo. Pero ocurre que crecimiento cualitativo solo se logra mediante el desarrollo de la responsabilidad de cada hombre con respecto a la elaboración de su propio destino. (Destino conforme a la naturaleza humana).

Planteado así el objetivo de un verdadero desarrollo, podemos preguntarnos:

- Contribuyen nuestros programas universitarios a ese desarrollo y crecimiento cualitativo?

- Las verdaderas necesidades sociales y las verdaderas aspiraciones de los individuos encuentran respuestas en nuestros programas universitarios?

Sin duda alguna estamos ante programas de abundante información; pero contribuye la superinformación de nuestro tiempo al conocimiento y a la cultura?.

La información ha sido siempre la materia con la cual el hombre construía su propio pensamiento. Hoy la superabundancia de información hace imposible la elaboración activa de un verdadero pensamiento. No imitamos acaso en nuestros programas, acumulando información, la saturación ambiental que esteriliza nuestros pensamientos? Acaso no se quejan nuestros alumnos, cargados de lecturas, de que es imposible asimilar todo ese material? Acaso no seguimos acumulando información sobre ellos a sabiendas de la sobresaturación?

La llamada "cultura universitaria" es así inauténtica y consiguientemente estéril.

En Abril de 1972 se celebró un coloquio importante en Francia, -Arc et Senans -, que ha pretendido hacer un poco de luz sobre estos temas. Veinte participantes de diversos países y de diversas disciplinas produjeron una declaración. En esa declaración hay unas orientaciones que voy a parafrasear teniendo en cuenta el específico interés de nuestra acción académica en el campo de la formación empresarial.

En primer lugar, frente a los actuales objetivos investigativos, se plantea una orientación hacia la profunda investigación en ciencias sociales como meta a largo plazo de una auténtica acción de desarrollo cultural.

En segundo lugar y como meta a corto plazo se sugiere la sustitución de los sistemas escolares actuales por verdaderos sistemas de educación permanente. (Atención: no se trata solamente de la complementación de un sistema escolar clásico con otro sistema permanente. Se trata de concebir la educación no como algo que se acaba, sino como algo que siempre se inicia o se continúa).

En tercer lugar se subraya la importancia de que intervengan directamente en los sistemas de educación los propios interesados.

En cuarto lugar se propugnan relaciones más articuladas entre las instituciones culturales, las económicas y las político-jurídicas.

Y finalmente, se afirma la importancia de fundamentar la formación en una autodidáctica, lo cual supone el cambio de ciertos métodos actuales esterilizantes.

Resumiendo: Se trata de escoger entre pasividad y creatividad; -Responsabilidad del hombre y determinismos tecnológicos.

Y los medios sugeridos para que la balanza se incline hacia la creatividad y hacia la responsabilidad humanas, como objetivos de educación, son la promoción de la diversidad de expresiones culturales; la restauración de la armonía entre el hombre y su ambiente; y sobre todo la protección de aquello que, apartándose de las situaciones actuales, pretenda enfrentarse con las situaciones del futuro.

Nuestras insinuaciones ahora van a ser muy concretas y nuestro deseo es que puedan ser ocasión de reflexión para los que están comprometidos con la formación empresarial.

Podemos pensar en el hombre de empresa como en alguien responsable del desarrollo y el crecimiento cualitativo?

Esto es lo que yo llamaría la interrogante básica, pues en realidad de la respuesta que demos a esta cuestión depende toda la orientación que demos a su formación.

Ahora se acusa al desarrollo industrial de haber agotado la naturaleza y de haberla hecho hostil al hombre. Una formación que continúe propugnando solo el desarrollo cuantitativo, puede ser mantenida?

La formación que damos es apta para promover calidad individual y calidad vital, es decir, desarrollo cualitativo?

Ya se que estamos ante una cuestión muy debatida: la responsabilidad social del hombre de empresa. Para mí esa responsabilidad es indudable; podrá matizarse, condicionarse, integrarse con otras; pero es una realidad.

Puede un programa universitario perder de vista la necesidad de crear una mentalidad o mantenerla o inspirarla? Creo que la respuesta afirmativa es obvia.

1. Aceptada esta premisa yo pienso que un programa de Administración de Empresas debe ser la ocasión del pensamiento profundo sobre el hombre y lo social. No podemos contentarnos con ser sólo instrumentistas, tecnicistas o aplicacionistas, sin tomar partido por una concepción u otra del hombre y de la sociedad. Hagamos de nuestros programas la ocasión, a nuestra medida, del pensamiento sobre el hombre y su contorno.

2. Nuestros programas están siempre apretados, vamos de prisa decimos algo tan ingenuo como que "hay que acabar

un programa". Yo no he sido nunca una frase tan anacrónica y tan contradictoria con nuestra creencia en la necesidad de la educación permanente. No hay nada que acabar, porque no es posible acabar nada.

Lo que hay que presuponer es que volverán los alumnos, otra vez, que volveremos todos, mejor dicho que continuaremos todos. Eso es educación permanente, algo que hay que reflejar en la manera de abordar los temas y las materias académicas y aún los sistemas administrativos.

3. Cada año entramos en conflicto con alumnos o grupos de alumnos por intereses estudiantiles contrarios a ciertas exigencias de nuestros programas. No las voy a discutir. Pero me parece totalmente ortodoxo y aceptable que un alumno -un participante- pueda participar en sus estudios, y participar no puede ser sólo una palabra, sino una acción y un sistema de acciones personales.

4. Nuestros alumnos no están sólo vinculados a instituciones académicas; casi todos, simultáneamente, hablan el lenguaje de la empresa y de la institución, política o económica a la que también pertenecen. Estos lenguajes, tienen que ser lenguajes articulados entre sí. No podemos seguir oyendo en nuestros programas "algo" que no vale para la empresa, no podemos mantener esa dicotomía entre lo que aprendemos y lo que hacemos, o viceversa.

5. Finalmente la metodología ha de ser enfrentada valientemente. No podemos enseñar autonomía dictatorialmente; ni creatividad sin participación; ni autodirección dirigiendo; ni espíritu crítico dogmatizando.

¿Hay aquí cinco puntos para la reflexión de todos los que participamos en programas de formación empresarial, si queremos darle a esos programas auténtica dimensión perenne y universitaria, y no sólo la dimensión utilitaria que impone cualquier exigencia circunstancial pasajera.

El hombre tiene un propósito, un fin, un designio, y sus actividades deben ser conducentes a su consecución. Entre las muchas actividades humanas la actividad empresarial es una de ellas. Pero esas actividades empresariales conducen al propósito del hombre? Es una forma "empresarial" conducente al propósito?

El modo de responder a esas preguntas sería el análisis de la actividad empresarial. Habríamos de analizar primero los productos y los servicios de las empresas; pero, tenemos un criterio para seleccionar aquellos que sí conducen al propósito del hombre?"

Quizás esto sea lo más difícil de todo en el análisis empresarial y debemos por ahora renunciar a ello. Pero al menos podemos analizar el modo de producción empresarial para ver si como actividad humana es conducente al propósito del hombre. A esto hemos dedicado nuestro trabajo en las empresas; y la historia de las relaciones humanas en las organizaciones, es la historia de la búsqueda de un modo de actividad acorde a la naturaleza del hombre; desde Taylor hasta los actuales movimientos llamados "desarrollo organizacional". De todas formas, y más allá de la posibilidad actual, un análisis profundo debería abarcar primero el análisis del servicio o el producto y después el análisis del modo de producir o de prestar el servicio.

Consecuente a ese análisis se debían generar acciones, una para descartar productos o servicios no conducentes al propósito del hombre (esta es cuestión prácticamente imposible), y otra para descartar modos de producción o modos de prestar servicios no conducentes al propósito del hombre (esto no es tan difícil).

Ante esta perspectiva, cuál sería la labor de un director? He aquí tres respuestas:

Si el producto y el modo de producirlo son conducentes al propósito del hombre, la labor del director es mantener ese rumbo.

Si el producto y el modo de producirlo podrían conducir al propósito del hombre, la labor del director es hacer que conduzcan.

Si el producto y el modo de producirlo no conducen al propósito del hombre, la labor del director es de cambio.

(Al principio de este trabajo nos hemos atrevido a señalar la necesidad de un desarrollo cualitativo; quizás la acción empresarial pueda ser la ocasión -una ocasión entre muchas- para el desarrollo cualitativo que fue descrito como desarrollo de la responsabilidad sobre la propia evolución, sobre la superación de las crisis personales y sobre la elaboración del propio destino).

La empresa industrial hoy, técnica y económicamente no deja de ser muy importante; socialmente puede que lo sea, depende de su actual evolución; históricamente no hay perspectiva aún para un juicio adecuado; humanamente no deja de ser un episodio en un conjunto sumamente dilatado para que su impacto sea muy ponderable.

En esa realidad cuál es la labor del director y consecuentemente cuál es la función de una escuela empresarial?

Creo que podemos contestar indirectamente, preguntándonos, más bien, qué es lo que hace una escuela empresarial en la que altos porcentajes de directores se forman. Si esa escuela no tiene liderazgo ideológico o si está al servicio de "algo", se dejará imponer el esquema de la empresa industrial tal como es, más conforme a unos fines no analizados, no purificados, de dimensión utilitaria. Si tiene liderazgo y filosofía encontrará el modo de transformar y conducir al hombre hacia sus propósitos. De ahí la importancia de una escuela universitaria de empresarios.

Una escuela de formación empresarial alineada en el campo universitario, y por consiguiente en el campo del desarrollo cualitativo, puede tener los siguientes objetivos integrables:

- Clarificar mentes dirigentes para que cada vez más realicen las condiciones de un desarrollo cualitativo.
- Despertar el talento administrativo, integrador y coordinador de muchas actividades conducentes a mejorar la calidad del hombre y de su sociedad.
- Distribuir conocimientos, herramientas y tecnologías particulares que integradas conduzcan al propósito mediante un sistema de producción o servicio.

De ello se deduce la necesidad de un programa de especialistas en las llamadas Ciencias Empresariales, (Contabilidad, Costos, Producción, Finanzas, etc.); de un programa de administradores (la capacidad de la integración), de un programa de directores (la filosofía del hombre; su medio ambiente; la sociedad....).

Estos dos últimos programas habitualmente pueden fundirse en uno.

Algunos propósitos empresariales prescinden de la conducción o no al propósito del hombre, y algunos "modos" empresariales no siempre consultan la realidad del propósito del hombre; luego algunas empresas pueden producir insatisfacción humana al menos como subproducto.

La más importante tarea de un director hoy, no será la reflexión sobre todo lo anterior? Yo creo que eso es el primer acto informativo, formativo y transformativo a que debe someterse un director empresarial en una escuela universitaria.

Pero, dónde y cómo adquirir ciencia que ayude a responder a las cuestiones capitales que sobre el propósito puedan plantearse? Creo que es la Universidad, pero la Universidad legítima y desinteresada, la que puede ayudar a encontrar la respuesta.