

*Presente, pasado y futuro del sistema MBA:
discusiones sobre enseñanza y relevancia desde
América Latina*

Fabrizio Lorusso

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ABSTRACT

This article considers the main reviews and criticisms that have been posed, mainly during the last two decades, to the attention of the experts in the field of teaching systems in the graduate schools of business administration. The main statement is that we can outline the features that will be relevant for a substantial part of the future ruling and business class in Latin America and its own historical, social and economic context. This is possible by taking into account and making a synthesis of the outstanding criticisms and debates posed by different schools of thought, paying special attention to the essential relation of the academic world with the business sector - that is to say with the "practice" of business administration that has been constantly stemming away from the corresponding theory and academic background.

Keywords: Business administration, MBA system, teaching, theory, Latin America.

El presente artículo considera las principales críticas que, en las últimas dos décadas principalmente, se han impuesto a la atención de los expertos en sistemas de enseñanza de los posgrados en administración de empresas. El planteamiento principal es que, al tener en cuenta y hacer una síntesis de las principales críticas y debates avanzados por diferentes escuelas de pensamiento y al considerar fundamental la relación de la misma academia con el sector empresarial, es decir con "la práctica" de la administración cada vez más alejada de la teoría, se pueden esbozar los rasgos que, en el peculiar contexto histórico, social y económico de América Latina, resultarán relevantes para una parte sustancial de la futura clase dirigente del subcontinente.

Palabras claves: Administración de negocios, sistema MBA, enseñanza, teoría, América Latina.

El sistema MBA en el mundo...

Actualmente, el MBA (*Master in Business Administration*) parece representar, y muchas veces lo es, el mejor as en la manga para miles de estudiantes, ejecutivos y profesionales a lo largo y ancho del mundo, ya que en Estados Unidos y Europa las cifras nos hablan de una matrícula anual total de cerca de 240.000 estudiantes inscritos en posgrados de administración de empresa y las perspectivas laborales parecen también halagadoras para los egresados, incluso en tiempos de crisis. Es más, justamente la recesión mundial, originada en Estados Unidos con la burbuja de las deudas sub-prime y las hipotecas, que explotó en el verano del 2008 y se difundió en el resto del mundo un año más tarde, parece haber calentado la demanda para las maestrías y los doctorados en negocios como reacción a la falta de adecuadas oportunidades laborales y gracias a la expectativa racional de que una formación especializada otorgará una ventaja curricular y competitiva a las personas en el medio periodo. También cabe considerar que, para muchos aspirantes a posgrados estadounidenses y también de otros países, aún existen, sobre todo si concursan para un doctorado, buenas posibilidades de obtener becas y créditos parciales o totales para cumplir con sus estudios, especialmente en los países con sistemas avanzados de apoyo a la investigación y apertura hacia la matrícula de origen foráneo como Estados Unidos e incluso México (Mejía Martínez, 2010).

El MBA clásico podría definirse como un artefacto o producto cultural, educativo y socio-económico de origen norteamericano que, en sus definiciones y estructuras originarias, nació a finales del siglo XIX y, precisamente en 1881, año de fundación de la Wharton Business School en la Universidad de Pennsylvania, con la finalidad de capacitar durante dos años a estudiantes con un pre-grado y una experiencia laboral mínima en el manejo “profesional” de un negocio. La demanda para este tipo de capacitación, al menos en las últimas tres o cuatro décadas, ha excedido abundantemente la oferta de las instituciones educativas, así que las más prestigiosas se han transformado ellas mismas en negocios provechosos y en expansión. Sin embargo, son escasos y superficiales los momentos de reflexión acerca de la educación empresarial como tal, en general, y también de esa modalidad formativa, de ese producto o de ese “delicado experimento” que son los MBA, en particular (Cruikshank, 1987). A la relativa escasez de literatura sobre la historia de esos posgrados en Estados Unidos, país de origen del modelo, corresponden una desatención y unas lagunas aún más evidentes en el caso de América Latina, el subcontinente receptor. Asimismo, no hay muchos estudios que enfoquen correctamente el estado del arte de la enseñanza y de las disciplinas que la sustentan, así como el debate epistemológico, político y social relacionado a ello.

...y en América Latina

Con particular referencia al contexto latinoamericano, el dato a destacar es que muchas escuelas de negocios, y me refiero a las más notorias *university-based business schools* (es decir, escuelas de negocios basadas en una universidad de la que son una costilla, una entidad con diversos grados de independencia que sigue teniendo relaciones económicas y todo tipo de sinergia con su *alma mater* como son, por ejemplo, el EGADE-Tec de Monterrey o el ITAM, Campus Santa Teresa que se insertan plenamente en las lógicas y en las estructuras de una institución más grande), no tengan el tiempo y la voluntad política de pensar profunda e históricamente en si mismas, más allá de lo que es la autocelebración, la adaptación de la misión a los tiempos cambiantes o la encomienda de historias oficiales, panfletos y revistas conmemorativas de periodicidad decenal. En un entorno cada vez más dinámico y rápido, las instituciones se dejan arrastrar por la urgencia del momento competitivo y las lógicas económicas inherentes al componente de negocio de su oferta educativa, por la necesidad de crecer, por la inercia burocrática y por la idea del recambio y la innovación, más que por el instinto reflexivo, el empuje organizador de la historia y de la autocrítica teórica y metodológica.

Unos casos extremos de degeneración, muy frecuentes en Latinoamérica, en los que ni siquiera cabe preguntarse si hay o no investigación o calidad en la enseñanza como tampoco algún tipo de reflexión histórica se refieren a las llamadas pseudouniversidades. Éstas se han difundido a lo largo y ancho de la región ofreciendo cursos con valor de licenciatura y, a veces, hasta de maestría y cubren casi todas las disciplinas, particularmente las empresariales que “están de moda” y prometen ganancias, “éxito” y trabajos fáciles para los estudiantes que caen en el espejismo. Por lo tanto, se destaca la urgencia de una discusión sobre la educación empresarial y superior en general, aun más en los países con estándares más blandos y necesidades educativas y sociales proporcionalmente más altas. La desregulación salvaje del sistema universitario y la pura búsqueda de ganancias fáciles para la inversión de los nuevos “empresarios de la educación” llevaron a una disminución evidente de la calidad, sobre todo en América Latina. México es un caso paradigmático por el fenómeno de las “universidades patito”, ya que desde hace al menos veinte años se ha descentralizado legalmente el proceso de Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE) de educación superior y la Secretaría de Educación Pública ya no es la única institución responsable de su realización. Los rasgos principales de las instituciones “de parqueo” que emergieron tras la descentralización y el aflojamiento de los controles fueron indicados por la gubernamental PROFECO (Procuraduría Federal para el Consumidor) que las definió como “instituciones

en busca de ganancias económicas, cuyo único interés es ganar dinero para los dueños o socios, cumplen con la descripción de universidades, lo que hacen es ofrecer capacitación especializada en una variedad de áreas que tienen alta demanda. Las áreas elegidas son aquellas en las que es posible ofrecer una enseñanza a precios bajos sin necesidad de un costoso equipo de laboratorio. Si la demanda disminuye en un área, rápidamente es sustituida por otra. Los instructores no cuentan con libertad de cátedra, ya que éstos son contratados para enseñar un contenido específico y no se les permite dedicarse a nada más. Las pseudouniversidades no tienen ningún interés en la investigación. La investigación en este tipo de instituciones puede distraer la misión para obtener ganancias. Estas instituciones no tienen ningún compromiso con el interés público, o con la idea de servir a la sociedad” (Profeco, 2003, p. 12).

Criticar para recuperar el rumbo

Ahora bien, en un contexto que se ha denominado de “alto capitalismo posmoderno”, es decir, en un entorno caracterizado por el relativo abandono de los “meta relatos” (como el marxismo, el capitalismo del *laissez – faire*, el positivismo, el liberalismo de Locke y las filosofías sistémicas y totalizadoras de cuño hegeliano y post – hegeliano) y el creciente fracaso de normas absolutas de legitimación y justificación del conocimiento, las creencias y la acción, existen muchos sistemas de valoración, muchas formas de conocer, actuar, relacionarse, manejar conjuntos humanos y escoger entre todos estos modos: entonces, ningún camino o modalidad individual es auto-evidente, por tanto, no es válida para todos tan solo en virtud de sus pretensiones y la legitimidad se hace, no está dada *ex ante* por una serie establecida de motivos, valores, principios y métodos (Lyotard, 1979).

Esto es particularmente evidente en el caso de realidades desestructuradas y relativamente poco integradas geográfica y económicamente, como es el caso de la región latinoamericana, la cual se ha caracterizado históricamente por altos niveles de desigualdad en la distribución de la renta y en el desarrollo social, así como por patrones de desarrollo trunco y fragmentado (Fajnzylber, 1983): todo ello conlleva la necesidad de repensar y adaptar la creación de las categorías y los modelos del análisis social, tanto para orientar las prácticas como para perfeccionar la enseñanza de las disciplinas empresariales y administrativas en un contexto subregional en el que las peculiaridades del mercado y de la sociedad siguen clamando por una atenta consideración de parte de sus líderes.

Por todo lo anterior, y para entender cuáles son las perspectivas futuras de la educación dirigida a gerentes, empresarios y líderes, los que son parte

importante de las elites nacionales de cada país, resulta interesante el subrayar las críticas y las respuestas que, bajo el punto de vista teórico y práctico, se formularon sobre la educación, las acciones, los contenidos, los enfoques y las misiones relativas a las escuelas de negocios. Este ejercicio de reflexión apunta a elaborar una primera guía taxonómica que sea válida tanto en Estados Unidos, núcleo principal del debate, como en México y en América Latina, o sea, en las áreas que se colocan entre los principales núcleos receptores (muchas veces más pasivos que activos) de las evoluciones que se dan en el entorno académico estadounidense, más notoriamente en el área de la *business administration* nivel posgrado.

Este artículo se basa principalmente en las fuentes académicas y hemerográficas recolectadas por el autor acerca de las escuelas de negocios estadounidenses y latinoamericanas, tomando como guión y marco teórico el análisis de Moldoveanu y Martin (2008), quienes revelan la naturaleza, las ventajas y las debilidades de las principales críticas al MBA y, por ende, tratan de delinear su alcance e integrarlas con una visión tentativa e innovadora sobre el gerente del futuro y, solamente después de esta conceptualización, desarrollan la idea del MBA más adecuado para lograrlo.

Competitividad y selección

La *crítica de la competitividad* identifica el MBA como un producto en un mercado cercado por la competencia, y se pregunta si es una fuente competitiva de capital humano para la organización del futuro y se de verdad “vale la pena”, ya que, se argumenta, éste (a) no llevaría a los resultados enarbolados por las escuelas de negocios, en términos de mejores trabajos y carreras; y (b) la efectiva transferencia de conocimiento que otorga se puede conseguir con programas breves de “erudición empresarial” ofrecidos por otras instituciones como bancos y consultorías; y (c) no compensa los costos hundidos y oportunidad de esa elección de estudio. El mercado, entonces, va a encontrar pronto unas formas más eficientes de proveer ese conocimiento, así induciendo la implosión de la burbuja MBA (Pfeffer y Fong, 2002).

En América Latina, por ejemplo, la proliferación de programas alternativos o más sectoriales (sólo en marketing internacional o en finanzas para la bolsa de valores, o bien, en liderazgo “puro”) con respecto a las maestrías en negocios y gerencia más establecidas, articuladas y reconocidas (el modelo MBA clásico o ejecutivo, es decir, orientado a gerentes con mucha experiencia) los que son ofrecidos tanto por las mismas universidades de punta como por las de escaso prestigio y menor tradición, junto a los programas y diplomados no equivalentes a un MBA o a un título estrictamente académico,

podría dar cuenta de este fenómeno de diversificación espontánea y virtuosa ejecutada por un mercado eficiente y reactivo, aunque, en realidad, surgen muchas interrogantes acerca de qué es lo que más “paga” y rinde no sólo en el aspecto monetario de la elección educativa.

Una posible respuesta, suportada por estudios sistemáticos y empíricos de datos, es que, al contrario, el “MBA paga”, dato que su valor presente neto se estima ser positivo en la gran mayoría de los casos, aunque esta proposición no estaría considerando la incertidumbre con respecto al valor futuro de los estudios en términos adecuados, ya que asume que éstos tendrán indefinidamente un valor en la sociedad y en el mercado laboral, lo cual no podemos comprobar en el presente (Merritt, 2003). Por el otro lado, en este balance, si les agregamos el valor de las redes y del capital social del MBA, así como su utilidad para crear una cultura y un lenguaje global común para los negocios (Astley y Zammutto, 1992), a los elementos puramente monetarios, podemos obtener una idea de por qué esa inversión “paga”.

De todos modos, este debate queda válido si consideramos el MBA por su valor ligado al contenido concreto inculcado y al desarrollo formativo (*valor de desarrollo*), mientras que viene adquiriendo otros matices si lo vemos bajo el punto de vista de su valor como criterio de selección (*valor de selección*) acumulado, en otras palabras, en función de su capacidad de discernir entre posibles candidatos dotados de las características cognitivas y de la motivación o concienciación necesarios para desempeñarse positivamente en ese posgrado y, posteriormente, en la empresa y la sociedad como líderes y administradores de recursos y personas.

El valor global de un MBA tiene un tope mínimo dado por este *valor de selección* que es de cabal importancia y que es independiente de y, de alguna manera, preexistente a el *expertise* técnico y el contenido impartido durante dos años de cursos. Éste se relaciona con la evaluación del valor de todos los criterios de selección y sucesivas eliminaciones que, finalmente, se acumularon en la vida de los candidatos por niveles o capas, desde sus estudios primarios hasta la universidad y, luego, en el mismo posgrado con sus propios requerimientos como el GMAT (*General Management Admission Test*), el GRE (*General Record Examination*), los promedios académicos, la experiencia laboral y las entrevistas. En este sentido, dentro del MBA, el proceso tendría más valor que el contenido que podría incluso llegar a tener una mera significación simbólica e instrumental o, en el mejor de los casos, una función de legitimación y relevancia para con las expectativas de los estudiantes-clientes respecto del contenido práctico y teórico que van asimilando y por el cual “sacrifican” dos años de sus carreras laborales y desembolsan elevadas cantidades de dinero (Moldoveanu y Martin, 2008).

Entonces, según estas críticas, los debates acerca de los MBA, también en América Latina, deberían plantear la elaboración y verificación de los criterios de selección de acuerdo a estándares compartidos por todos los actores del mercado laboral y del sector educativo con vistas a una interpretación renovada del proceso de selección que será cada vez más difícil conforme las calidades por evaluar se hagan más complejas y menos algorítmicas y, además, se deberían repensar los objetivos de desarrollo y enseñanza de conocimientos, capacidades y comportamientos en términos de contenido, de acuerdo con los cambios sistémicos y tecnológicos del ambiente operacional y social de los futuros *managers*.

La visión crítica radical de Mintzberg

La *crítica radical del defecto estructural* fue formulada por Henri Mintzberg (2004), profesor de gerencia en la McGill University de Montreal, quien sostiene que hay una “voluntad para dirigir”, una suerte de propensión a tomar y manejar responsabilidades, y una serie de capacidades blandas esenciales para el “arte-oficio” de la gerencia las cuales se pueden en parte cultivar y desarrollar pero no entrenar y enseñar explícitamente. Tales calidades del gerente exitoso no son detectadas por los procesos de selección ordinarios y el currículo del MBA, con sus clases fundadas en la difusión de información económica y de estructuras cognitivas codificadas, no estaría en las condiciones para fomentarlas ni “enseñarlas”. La crítica involucra también el enfoque de la supuesta “revolución cognitiva” de Herbert Simon (1986) que, al privilegiar el teórico *know-what* sobre el práctico *know-how*, ha conformado un ambiente eminentemente ficticio en las escuelas de negocios, donde no es posible seleccionar ni educar a los sujetos más dotados de las calidades intrínsecas a la gerencia moderna.

Por lo tanto, Mintzberg (2004) propone un nuevo diseño de los procesos de selección que serían llevados a cabo por las empresas internamente y, con una buena dosis de honestidad intelectual, auspicia convertir todos los MBA en programas muy prácticos de desarrollo para ejecutivos ya con experiencia, limitando así las potencialidades de un negocio que ha sido muy atractivo hasta la fecha y que nutre los afanes de expansión de muchas escuelas en el mundo.

Ambas proposiciones suenan un poco fuertes (“radicales”) porque, al fin de cuentas, implican la eliminación del MBA como tal. En primer lugar, en su valor de selección, que quedaría delegado al sector privado el cual, sin embargo, no ha pedido encargarse de esta tarea y, hasta ahora, se ha beneficiado, más bien, del sistema vigente. En segundo lugar, se perdería el valor de desarrollo y las funciones de sistematización y diseño teórico llevadas

a cabo por los académicos que, gracias a su proyecto didáctico que articula y difunde el conocimiento sobre gerencia, conceptualizan los problemas y construyen un camino educativo que no podría funcionar sin su acción ordenadora y que acabaría teniendo, siguiendo a Mintzberg, un carácter de receptor puro de calidades y prácticas gerenciales en lugar de su actual carácter formador y creador.

Encerrados en su mundo

La *crítica de la torre de marfil* avanza unos cuestionamientos sobre la relevancia del MBA, interpretado como un “paquete-producto” e integrado por una academia especializada y relativamente cerrada que desarrollo actividades de tipo *teaching* y *research*; se caracterizaría por ser endogámica y monopolista hacia adentro y su enfoque consiste en la aplicación del método científico (partir de unas hipótesis sobre los gerentes, la organización o el mercado y testarlas frente grupos de datos que dan cuenta del fenómeno estudiado) a los que ella percibe como el o los problemas de los negocios.

De esta manera, la academia de los negocios estaría fijando un estándar exclusivo para su investigación y una definición elitista del conocimiento que provocan una bifurcación creciente entre el requisito de la validez, sustentada en un método hipotético – deductivo y en la publicación en las “mejores” revistas *peer – reviewed*, y el de la relevancia, cada vez más baja y que va desconectándose de su dimensión práctica ligada a la realidad de los gerentes: éste sería el *gap de relevancia* que, durante décadas y, de nuevo en esta crítica más reciente, ha sido mencionado para cambiar los programas MBA según el ejemplo virtuoso de las escuelas de medicina, de derecho o, incluso, de ingeniería. (Bennis y O’Toole, 2004). Para los casos de países “no centrales”, por ejemplo Latinoamérica, el argumento de la torre de marfil parece tomar una relevancia aún mayor, dado que, en general, por múltiples razones de carácter histórico, cultural, lingüístico y académico, la producción académica ha tenido un acceso muy limitado a las revistas indexadas, como las del sistema ISI Citation Index (Institute for Scientific Information), y solamente una revista en español de la región, *Academia – Revista Latinoamericana de Administración* de CLADEA (Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración), ha podido ser incorporada en el Social Science Citation Index de ISI, después de la reciente apertura de ese catálogo a idiomas distintos del inglés editadas fuera de Europa y Estados Unidos.

No obstante, en muchos países, en los campos de la medicina y del derecho, hay, por lo general, un monopolio legal sobre el ejercicio de la profesión, reservada exclusivamente a los que hayan cursado unas licenciaturas y maestrías designadas por la autoridad y hayan aprobado exámenes profesionales específicos, así que no pueden existir profesionales fuera del orden, de la categoría, y no hay una comparación posible de resultados con un mercado externo al mismo sector que esté integrado por trabajadores sin esos estudios. Ocurre lo contrario en la ingeniería y en la administración de empresa, las que encaran unas condiciones del mercado laboral y educativo semejantes entre sí, ya que puede haber ingenieros o gerentes diferentemente capacitados por las instituciones educativas formales y dotados, finalmente, de títulos de distintos niveles académicos, o bien, desprovistos completamente de estudios, pero con suficiente experiencia práctica y años de ejercicio efectivo en su profesión. Por lo anterior, es difícil establecer un parangón *tous court* entre la medicina y el derecho, por un lado, y la administración y la ingeniería, por el otro. Además, se puede afirmar que el equilibrio alcanzado por el “paquete MBA” fue determinado por fuerzas más “genuinas” y competitivas con respecto a los casos protegidos legalmente de las profesiones del médico y del abogado, así que el equilibrio alcanzado entre relevancia y validez, o sea, entre la práctica y la teoría de los negocios, pareciera ser un éxito del mercado, al haberse definido “natural” e históricamente de esa forma particular, como lo vemos ahora cristalizado en el modelo MBA.

Por lo tanto, para poder ratificar la crítica de la torre de marfil en términos más pertinentes, se podría abordar la cuestión de otro modo, al tomar como ejemplo el equilibrio propuesto en la ingeniería entre investigación, enseñanza y práctica. Éste se da en los términos de que el “complejo educativo como un todo es exitoso por la estrecha relación entre las tipologías de habilidades cognitivas e intelectivas y las de acción y comportamiento requeridas para solucionar un problema práctico de ingeniería” y “descansa en la transferencia de un *saber cómo* (*know how*) junto a un *saber qué* (*know what*) teórico y efectivo” a través de “la feliz confluencia entre los tipos de destrezas exigidas para solucionar problemas de ingeniería académica y problemas de ingeniería aplicada” (Moldoveanu y Martin, 2008).

El proyecto de profesionalización y sus límites

La *crítica de la desprofesionalización* también se remonta a un debate antiguo y fundacional para la historia de la educación empresarial y gerencial, al preguntarse si el MBA es una institución viable y si el *management*, o gerencia, es una profesión viable. La proliferación de incentivos casi puramente

monetarios que tendrían los potenciales estudiantes para decidir cursar un MBA, como consecuencia del enfoque y de la imagen muchas escuelas promueven para captar a más alumnos – clientes intencionados a ganar mejores sueldos después de la maestría, va erosionando la confianza en la profesión de la gerencia en su totalidad y en el liderazgo que ha estado tratando de conquistar para si y genera cada vez más a desastres éticos que rompen los lazos con la sociedad, los inversores y los mercados (Pfeffer y Fong, 2004).

Asimismo, el énfasis en la satisfacción del estudiante como estándar de evaluación para la escuela y los docentes, y la competencia desenfrenada entre instituciones para ofrecer numerosos diplomados y MBA, más flexibles y variados para todo tipo de “consumidor” pero con una diminuta efectividad de la enseñanza y un menor nivel de profesionalidad y calidad generales, alimentan un círculo vicioso: a la auto – selección por parte de los mismos alumnos en su decisión de pagar un MBA, basada en las expectativas de remuneración económica y no en su desarrollo profesional ni en su motivación a perfeccionarse como seres humanos y administradores, le van correspondiendo una mayor competencia entre graduados y escuelas y, por ende, una dilución de los aspectos éticos, de honestidad y cooperación dentro y, luego, fuera de la institución (Pfeffer, 2006).

Este círculo afecta de igual manera el valor de desarrollo y el valor de selección del posgrado. Un proyecto que vuelva a profesionalizar la investigación y la enseñanza con un efecto a cascada sobre todo el sector podría pasar a través de una reinserción más firme de las escuelas de negocios como departamentos universitarios dentro sus instituciones de origen, por lo que se fomentaría una renovada seriedad académica y la transferencia de habilidades válidas en el mediano y largo plazo, capacidades para toda la vida, en lugar de favorecer la búsqueda de un mero valor pecuniario medible en el corto plazo. Sin embargo, las resistencias de las escuelas para tomar medidas de ruptura con respecto a la competencia y al mercado en que se mueven, junto al reto siempre vigente representado por la definición exacta de ese *expertise* que se pretende cultivar y por su eventual susceptibilidad a ser enseñado apropiadamente son los mayores obstáculos que hacen estos correctivos bastante difíciles de implementar dada la situación actual.

Sobre círculos viciosos

La *crítica del círculo vicioso hermenéutico* se refiere a la inquietud sobre si el MBA es o no es realmente bueno para los negocios y la sociedad, ya que, siguiendo a Ghoshal (2005), éste sistema fomentaría perspectivas emocionales, tendencias de acción y hábitos cognitivos contraproducentes a través de una

doble hermenéutica: los académicos articulan, validan y enseñan las que se presentan como teorías descriptivas sobre los hombres, las organizaciones y la sociedad, sin embargo, estas teorías conllevan supuestos, a menudo escondidos, no comprobados ni debatidos, por ejemplo sobre la naturaleza del hombre y las imágenes usadas para articular sus rasgos sobresalientes; sobre los conjuntos de oportunidades viables para la producción y el intercambio o sobre el rango de posibilidades para estructurar las interacciones humanas y así sucesivamente.

Un dialogo abierto sobre estos y otros supuestos básicos para muchas especulaciones teóricas de los negocios engendraría un “peligroso” reconocimiento de las diferencias ontológicas y metafísicas que fueron prácticamente proscritas de la “ciencia administrativa” en aras de pintar las ciencias sociales con los colores de una científicidad fundada en datos y evidencias de alcance ínter subjetivo. Sería un retroceso después de tantas luchas y sudadas victorias para lograr esta apariencia y un estatus honorable entre los campos del conocimiento, pero así se deja que los supuestos normativos acaben convirtiéndose en verdades descriptivas y aceptadas con un sesgo determinista como en el caso de la Teoría de la Agencia, desarrollada por Jensen y Meckling a partir de 1976.

Ésta descansa en el supuesto pesimista de que los intereses de los manager estriban de preocupaciones monetarias y, a menudo, están en contradicción con los de los accionistas, así que la organización viene adquiriendo el carácter de solución contractual a un estado de conflicto potencialmente perpetuo y (Herrera, Limón y Soto, 2006). La Teoría analiza la forma de los contratos formales e informales mediante los que una o más personas denominadas como “el principal” (dueño, grupo de accionistas de control) encargan a otra persona denominada “el agente” (administrador o gestor), la defensa de sus intereses delegando en ella cierto poder de decisión. La relación de agencia implica la existencia del problema del riesgo moral, que debemos entender como la posibilidad de que el agente (gestor) busque objetivos personales en detrimento de los intereses del principal. Así, los administradores de una empresa o de un organismo del Estado pueden utilizar su capacidad de decisión para obtener de manera dolosa beneficios personales a expensas de la persona que delegó en ellos poder de decisión. La importancia de esta Teoría radica en el hecho de que puede presentarse en cualquier forma de contrato laboral, ya que un trabajador tiene, de acuerdo a su nivel jerárquico, cierta capacidad de decisión y con ello posee la posibilidad de eludir o desviar el resultado de su esfuerzo (Soto Ibáñez, 2008). El hecho de poder debatir todos estos aspectos de esta popular Teoría, aquí esbozados sintéticamente, abriría una caja de Pandora de argumentos que no se pueden asentar y solucionar solamente con medios científicos y datos, sino que implicarían un alto grado de

desacuerdos epistemológicos y análisis ontológicas que el discurso académico actual no está enfrentando y, en parte, no puede resolver.

La crítica de Ghoshal hacia las teorías organizativas vigentes se remonta a las más viejas intuiciones de Duhem (1913, 1989) y se fundamenta, entonces, en la supuesta indeterminación de las mismas por sus escasas posibilidades de evidencia incontrovertible, pero se ha señalado cómo el problema no esté realmente en las teorías, ya que éstas se pueden mejorar, reparar, ampliar y refinar y también la Teoría de la Agencia ha sido ella misma modificada durante años para que fuera un instrumento más flexible y útil (por ejemplo, incluyendo supuestos más amplios y realistas sobre la naturaleza humana, la percepción del valor personal y de la utilidad, y las tipologías contractuales consideradas en los análisis) en el diseño organizativo y la intervención gerencial (Moldoveanu y Martin, 2001).

Deducciones y perspectivas para el gerente del futuro

Por lo visto anteriormente, el problema estaría más centrado en cómo escalar la torre de marfil y fomentar el pluralismo, la apertura y las interacciones, primero, dentro de la academia y, luego, entre la academia y los fenómenos objeto de estudio. Este “pluralismo académico” sería, por tanto, parte de la solución, aunque por si solo no constituye una garantía para la ampliación de los confines del discurso de una disciplina o de su relativa comunidad la cual puede volver a caer en el error de crear y afirmar como verdad unos supuestos comúnmente aceptados y unas simplificaciones convenientes (Pfeffer, 2003; Moldoveanu, 2002).

Otro punto importante es la difusión entre los educadores del MBA y sus instituciones de la conciencia de que no son simplemente unos agentes transmisores de conocimientos y contenidos, sino que su función principal y más valorada por el mercado es la de ser mecanismos de selección social y, por este conducto, conformadores de las características del gerente del futuro y de una clase socio – profesional definida y en constante evolución. Bajo este punto de vista, la recepción e incorporación de los avances científicos y psicométricos en la medición de las prestaciones humanas, de las “potencialidades gerenciales” y de las habilidades e inteligencias, tanto las prevalecientes en la administración de hoy como las más estratégicas para el futuro, han sido desatendidas casi por completo por los MBA y también por la comunidad académica en su totalidad, los cuales han seguido manejando criterios y parámetros fijados por tecnologías preexistentes y raramente cuestionadas.

La discusión sobre el MBA del presente y del futuro involucra el reconocimiento de que el mercado de por si solo no puede ser un mecanismo de

juicio y selección adecuado y completo para las habilidades humanas y los resultados gerenciales deseables hoy y en las próximas décadas; asimismo, cabe destacar que es importante que las escuelas de negocios elaboren una visión tanto del valor de desarrollo de sus programas como de su valor de selección, a partir de las capacidades (*skills*) y actitudes (*proclivities*) que el MBA del futuro aspira a cultivar y de cómo éstas influirán y agregarán valor a las organizaciones en que el nuevo “tomador de decisiones de alto valor agregado” operará (Moldoveanu y Martin, 2008).

Normalmente se piensa en los mercados laborales y, en especial, al mercado del trabajo y del talento para gerentes, como un sistema que, en su conjunto, personifica el arbitro de lo que un MBA relevante debería ser y de su valor, aunque cabe distinguir entre el papel con que cumple como arbitro y medidor – adjudicador de valor, con las imperfecciones y distorsiones típicas de todo mercado, y otro importante papel que no puede y no es deseable que cumpla como diseñador y articulador de nuevos conceptos y categorías que harán del gerente del futuro un tomador estratégico de decisiones: finalmente, se trata comprender los mercados como buenos, pero falibles, receptores de conceptos y no como forjadores. Este papel lo cubren efectivamente otras categorías de operadores como son los empresarios intelectuales, los visionarios pedagógicos, los innovadores educativos, los académicos del sector y los personajes puente entre el mundo de los negocios, la sociedad y las escuelas.

Bibliografía

- ASTLEY, Graham – Raymond, ZAMMUTTO. “Organization Science, Managers, and Language Games”. *Organization Science*, 3, 1992. (443 – 460).
- BENNIS, Warren – O’TOOLE, James. How Business Schools Lost Their Way. *Harvard Business Review*, 83 (5), 2005. (96 – 105).
- DUHEM, Pierre. *The Aim and structure of physical theory*. Princeton NJ, Princeton University Press, 1989 (obra originariamente publicada en 1913).
- FAJNZYLBER, Fernando. *La industrialización trunca de América Latina*, México, Editorial Nueva Imagen, 1983.
- CRUIKSHANK, Jeffrey. *A Delicate Experiment: The Harvard Business School, 1908-1945*. Boston, MA, Harvard Business School Press, 1987.
- GHOSHAL, Sumantra. “Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practices”. *Academy of Management Learning and Education*, 4 (1), 2005. (75 – 91).
- HERRERA SANTIAGO, Gregorio – Enrique, LIMÓN SUÁREZ– María Cristina, SOTO IBAÑEZ. “Fuentes de financiamiento en época de crisis”. *Observatorio de la economía latinoamericana*. n. 67, Septiembre de 2006, <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/index.htm>
- JENSEN, Michael – William, MECKLING. “Theory of the Firm: Managerial Behaviour Agency Costs, and Ownership Structure”. *Journal of Financial Economics*. 3 (4), 1976. (305 – 360).

- LYOTARD, Jean-Francois. *The postmodern condition*. Minneapolis US, Minnesota University Press 1979.
- MEJÍA MARTÍNEZ, Virginia. “¿Estudiar para trabajar o trabajar para estudiar?”. *Semanario Contacto*, México, 26 de septiembre de 2010.
- MERRIT, Jennifer. What’s an Mba Really Worth? *Businessweek*, 11 de septiembre de 2003.
- MINTZBERG, Henry. *Managers, not Mba: A Hard Look to the Soft Practice of Managing and Managerial Development*, San Francisco US, Berrett – Koehler, 2004.
- MOLDOVEANU, Mihnea – Roger, MARTIN. “Agency Theory and the Design of Efficient Governance Mechanisms”. *Joint Committee on Corporate Governance*, Canadian Institute of Chartered Accountants White Paper 01 – 2001, 2001.
- MOLDOVEANU, Mihnea. “Language, Games and Language Games”. *Journal of Socio – Economics*, n. 31, 2002. (233 – 251).
- MOLDOVEANU, Mihnea – Roger, MARTIN. *The Future of the Mba. Designing the Thinker of the Future*, Nueva York, Oxford University Press, 2008.
- PFEFFER, Jeffrey. “The End of Business School?”. Presentation to *the Future of the Mba Conference for Business School Deans and Their Critics*, 26 – 27 de marzo, Desautels Centre for Integrative Thinking, Rotman School of Management, University of Toronto, 2006.
- PFEFFER, Jeffrey – Christina, FONG. “The End of Business Schools? Less Success Than Meets the Eye”. *Academy of Management Learning and Education*. 1, 2004. (78 – 95).
- PFEFFER, Jeffrey – Christina, FONG. “The Business Schools “Business”: Some Lessons from the U.S. Experience”. *Journal of Management Studies*, v. 41, n. 8, 2004, (1501 – 1520).
- PROFECO. Cómo reconocerlas. Universidades patito. *Revista del consumidor*, n. 317, julio de 2003, (10 – 15).
- SIMON, Herbert. “The Science of Design: Creating the Artificial. en Simon, H. A. (ed.), *The Sciences of the Artificial*, Cambridge MA, Mit Press, 1986.
- SOTO IBAÑEZ, María Cristina. *Financiera rural, influencia en dispensoras e intermediarios financieros rurales, zona centro del estado de veracruz*, México, UNAM – Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración – Facultad de Contaduría y Administración, 2008.

Fabrizio Lorusso

Maestro (“Dottore magistrale”) en Administración de Empresas por la Università L. Bocconi de Milán. Es también Maestro y candidato a Doctor en Estudios Latinoamericanos por la Universidad Nacional Autónoma de México con una tesis sobre historia y perspectivas de las escuelas de negocios en Latinoamérica.

Contacto: fabriziolorusso@hotmail.com