

# De la historia empresarial a la historia organizacional\*

**Gilberto Betancourt Zárate\*\***

*"Dios no puede cambiar el pasado ...  
Los historiadores sí ..."*

Anónimo

## Resumen

Es fundamento de la administración, en su estructura disciplinar, la interacción con otras ramas del conocimiento. Este artículo centra su atención en la historia empresarial, disciplina sobre la cual se soportan la administración y otras disciplinas como la historia económica y la economía. A partir de algunas anotaciones referidas al concepto de historia empresarial (su objeto de estudio y su cuerpo metodológico) se concluye que esta disciplina aborda realidades relacionadas con la evolución de empresas y empresarios, sin significar estudios realmente históricos; deja de lado aspectos puramente organizacionales y administrativos para centrarse en la figura del empresario como principal actor económico, y su metodología manifiesta serias fallas que la alejan del método histórico y la investigación científica. Se señalan dos caminos para la superación de tales situaciones: de un lado se registra como modelo la existencia de la historia comparativa de la empresa (impulsada por Alfred Chandler), dada su cercanía a acertados procesos de investigación histórica de configuraciones de gestión productiva empresarial en empresas norteamericanas y europeas. De otro lado se plantea el modelo de un nuevo tipo de historia aprehensiva de realidades histórico-organizacionales, que resalte el papel de todos sus conformantes y fenómenos, y que esté ubicada entre la historia y la administración.

## Palabras clave

Historia, Administración, historia empresarial, historia organizacional, interdisciplinariedad.

## A manera de introducción

**E**l transcurso del tiempo ha demostrado, en todas las esferas del conocimiento, la creciente aparición de ramas especializadas en las diferentes disciplinas, con miras al conocimiento detallado y certero de un objeto de estudio dado. Tales ramas especializadas demuestran cierto grado de configuración en su es-

tructura disciplinar, que en la mayoría de los casos denota la interacción interdisciplinar.

La administración no es ajena a este fenómeno; incluso, a menudo se afirma que su interacción con otras disciplinas es parte del fundamento teórico y disciplinar, dadas las enormes complejidades de su objeto de estudio: las organizaciones. Se evidencian entonces dos tipos de configuraciones interdisciplinares: de un lado se tiene un tipo de configuración de corte pragmático utilitarista y técnico, al que recurre la administración para hacer eficaz y eficiente la organización. Estas son configuraciones que se construyen con disciplinas como la mercadotecnia, las finanzas, la ingeniería, las matemáticas, la informática, la estadística, entre muchas otras, las cuales ayudan a conducir la organización hacia esencias teleológicas. De otro lado se tienen construcciones interdisciplinares que, antes que promover actuares concretos en la organización, generan conocimiento, ayudan a la aprehensión de realidades que ocurren en el seno de tal configuración humana, compleja y multifacética, qui-

\* Este trabajo se deriva de las principales ideas del trabajo de grado *Aproximación a la relación entre la historia y la administración* (Mención meritoria). Se agradece de manera especial el apoyo del profesor Eduardo Sáenz Róvner, director de dicho trabajo, y de los profesores José Gabriel Carvajal Orozco y Germán Albeiro Castañón, jurados del mismo. Se recibió en septiembre y se aprobó definitivamente en noviembre de 2003.

\*\* Egresado del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales, con estudios de profundización en Historia en el Departamento de Historia de la misma Universidad, Sede Bogotá. E-mail: gilbertobz@hotmail.com; gilbertobz@starmedia.com.

zás sin una utilidad pragmática concreta, pero sí con el valor de apuntar a la comprensión de fenómenos socio-organizacionales. Son evidentes configuraciones e interacciones de este tipo con la psicología (configuran la psicología organizacional), la sociología (configuran la sociología organizacional), el derecho (configuran el derecho administrativo, comercial y laboral), la historia (configuran en apariencia la historia empresarial), entre otras.

Resulta trascendental ser conscientes de la existencia de tales interacciones, pero es imperativo el análisis y la reflexión sobre el estado de dichas configuraciones relacionales, con miras a determinar el verdadero avance teórico y metodológico para una u otra disciplina, así como para la misma construcción interdisciplinar. Precisamente es ese el objeto de este artículo, el cual parte de algunas consideraciones generales sobre lo que en nuestro país se denomina historia empresarial. Tales consideraciones están centradas en determinar cómo lo que se conoce como historia empresarial no conduce al conocimiento de esencias organizacionales sino que, por el contrario—ante el afán de resaltar las acciones empresariales individuales de uno o varios empresarios y sus empresas—, cae en una serie de falencias caracterizadas por un alejamiento de la realidad, la verdad y, paradójicamente, la misma historia<sup>1</sup>. Ante esto, y con miras a promover un tipo de interacción interdisciplinaria más conveniente (historia y administración), se señala un tipo de configuración disciplinar (historia organizacional) que promueva el conocimiento de esencias reales (organizacionales y administrativas) de fenómenos ocurridos en el seno de la organización.

## La historia empresarial en nuestro medio: breve caracterización

¿Cuáles son las realidades que explora o estudia la historia empresarial en nuestro medio? Puede anotarse, sin muchos preámbulos, que lo considerado como historia empresarial en nuestro medio corresponde a aquella disciplina (rama de la historia económica) que explora el “pasado” del actuar empresarial, es decir, estudia la evo-

lución de las empresas y empresarios, centrándose en temáticas como el poder, el empresario como conformante de la élite empresarial, su relación con facciones de la burguesía, su papel en el país político y económico, y, en general, el papel del empresario como principal actor económico del país o región (Dávila, 1992, p. 10).

Esto quiere decir que dos son los actores esenciales sobre los cuales recae la historia empresarial, al estudiar la evolución o cambio en función de variables puramente económicas: el empresario (como actor económico) y la empresa (tanto el resultado del proceder o actuar empresarial, como su rol económico). El empresario es el promotor o generador de realidades empresariales, por lo que su papel se torna trascendental para esta disciplina. Pero, ¿qué es en esencia la actividad empresarial? Según Thomas Cochran (1974, p. 211), es la actividad deliberada (o incluso una secuencia integrada de decisiones) de un individuo o grupo de individuos asociados, emprendida para iniciar, mantener o ampliar un negocio orientado al beneficio para la producción o distribución de bienes y servicios económicos.

El mismo Cochran ofrece una ilustración de la significación del término “empresario”, en el sentido de ser el promotor de esas realidades. Acude al origen del término “empresario”, proveniente del vocablo francés “*entrepreneur*”, alusivo a los directores de expediciones militares, que luego se extendió para señalar a los contratistas del gobierno (siglo XVIII), para más tarde designar a quien compraba y/o vendía cosas (mediados siglo XVIII), además de aludir al agricultor que arriesgaba capital (siglo XIX), hasta llegar a la definición de Jean B. Say en 1816 que, según Cochran, caló definitivamente: “Es el agente que unifica todos los medios de producción y logra, con el valor de los productos, el restablecimiento de todo el capital empleado más el valor de los salarios, intereses y rentas que pagan, además de los beneficios que le pertenecen ... Para tener éxito ha de contar con discernimiento, perseverancia y cierto conocimiento del mundo y de los negocios” (Cochran, 1974, p. 212).

Es esta una lógica que capta comportamientos impuestos por el orden socioeconómico imperante y que se materializa en los principios del capitalismo, que en pocos términos se fundamentan en la acumulación de capitales, la iniciativa individual, la reducción del papel del Estado, el espíritu de progreso, espíritu que conduce a fines utilitaristas, materialistas, de practicidad inmediata, para la subsistencia de los individuos de forma tal que se adecue a esos parámetros provenientes del propio sistema creado por el mismo ser. El empresario o emprendedor, inmerso en ideas positivistas y progresistas, condu-

<sup>1</sup> Estas consideraciones se basan en concepciones sobre su objeto de estudio y/o realidades de las cuales se ocupa la historia empresarial, y las principales características generales de su configuración metodológica. Algunos estudios locales en el marco de la historia empresarial son: Morales (1996), Molina (1998), Dávila (1986), Toro y Gaviria (1994), Rodríguez (1996), Ogliastrí (1990), entre muchos otros. En el mismo sentido, ver también Dávila (1992 y 1996). Otros trabajos de historia empresarial regional (Viejo Caldas) con estas características son: Ocampo y Galindo (1989), Mejía y Pimiento (1996), López (1997), Gaviria (2000), Arenas y Ospina (1991), Tovar (1991), entre otros.

ce consciente o inconscientemente al fortalecimiento de las lógicas del sistema de relaciones socioeconómicas imperantes: su conducta obedece a las leyes del liberalismo económico, su actuación está ya determinada por el sistema. La historia empresarial así concebida responde a las leyes de este tipo de sistema y se perfila a corroborar claramente, en forma implícita, la naturaleza del sistema, las relaciones de los individuos y la naturaleza de su actuación.

“Lo empresarial” denota la construcción, mantenimiento y expansión de una empresa para materializar sus fines económicos. Su esencia es positivista, progresista, remite a una idea de éxito, de significación por su papel, por lo que la idea de empresario induce a éxito. En consecuencia, la historia empresarial corresponde a una naturaleza apologética, destinada a mostrar el papel del empresario en el medio económico; describe el camino de éxito del empresario y los miles de obstáculos que atraviesa para cumplir sus objetivos. Se evidencia un enfoque para la historia empresarial puramente utilitarista, pragmático, apologético, distorsionador de la realidad, alejado de la verdad y reducido a lo particular, a lo casuístico e individualizado.

Esta historia empresarial, carente de rigurosidad científica, está alejada de la verdad, además de contener aspectos que en ningún momento apuntan al conocimiento de realidades que se configuran en el seno de una organización, ni son reflejo de una interacción que responda a la lógica de la búsqueda de conocimiento y comprensión de fenómenos organizacionales. Como prueba de ese alejamiento de la historia empresarial con la rigurosidad investigativa, se identifican comúnmente una serie de inconsistencias metodológicas que la alejan, además, del mismo proceso de investigación histórica: la historia empresarial en nuestro país se caracteriza por carecer de estructura teórica y metodológica consolidada.

Estas inconsistencias<sup>2</sup> giran alrededor de cinco aspectos: el primero de ellos se relaciona con algunas fallas en el proceso metodológico de investigación histórica<sup>3</sup>, en especial el estudio poco exhaustivo de fuentes secundarias, estudio poco cuidadoso de archivos, interpretaciones provinciales y superfluas, discursos apologéticos, reflejo de intereses empresariales y grupales, entre otras<sup>4</sup>.

Este tipo de críticas, según Sáenz, son de la misma naturaleza que las hechas por Charles Bergquist a Orlando Fals Borda, críticas que giran en torno a la separación de los estudios históricos de tres postulados básicos del método histórico: “No se hace una revisión exhaustiva de la literatura secundaria, no se hace un trabajo juicioso de archivos y se fracasa en el intento de establecer interrelaciones entre diferentes aspectos de la realidad” (Sáenz, 1995, p. 23).

“Estas críticas, que recibieron amplia difusión en revistas académicas tanto en Colombia como en Estados Unidos, no deben ser aplicadas únicamente a científicos sociales ajenos a la rigurosidad de los estudios históricos. De hecho, estas críticas son perfectamente válidas y aplicables a buena parte de lo que se publica como historia empresarial en el país” (Sáenz, 1996a, p. 187).

Dávila lo reconoce para el caso de historias de empresarios: “Del análisis de 56 biografías y autobiografías sobre empresarios en Colombia resulta que, como en el caso de la historia de empresas, en su mayoría acusan serias deficiencias de método que hacen que su utilidad

<sup>2</sup> Véase al respecto, Sáenz (1995, pp. 8-30; 1996a, pp. 75-85; 1996b, pp. 182-187). Este autor encuentra un grupo de fallas, como “Desconocimiento de la literatura secundaria, lo cual los lleva a dar interpretaciones erróneas o simplemente a contar lo que ya se ha escrito. Además ignoran totalmente la literatura comparativa sobre otros países del continente, lo cual los conduce a interpretaciones provinciales y estrechas; internalizan el lenguaje y la retórica de la empresa o del gremio empresarios como si éstos fuesen hechos históricos (y no simples discursos que pretenden identificar los intereses de la empresa o del gremio con los intereses de la nación entera), tendiendo a volverse en una apología de su objeto de estudio; tienen un uso limitado y selectivo de fuentes primarias lo cual no les permite analizar rigurosamente las relaciones con otros grupos de empresarios, con las diferentes clases sociales y con el estado” (Sáenz, 1996b, p.183).

<sup>3</sup> Véase al respecto, Cipolla (1991), donde hace un análisis detallado y crítico del proceso metodológico propio de la historia económica, dentro de la cual se considera la historia empresarial.

<sup>4</sup> Según Sáenz (refiriéndose a obras de Dávila), en algunas de dichas obras no se hace un estudio exhaustivo de las fuentes secundarias (incluso varias de las que utiliza no son necesariamente las más serias), no realiza un trabajo cuidadoso de archivos, trabajo que quizás le hubiese impedido formular conclusiones y juicios tan apresurados, y las pocas apreciaciones con alguna lógica ya habían sido presentadas por otros escritores en el pasado (Sáenz, 1995, pp. 26-27).



esté en considerarlas no como trabajos académicos sino como una valiosa fuente para el investigador ... Hay que señalar además su poca vinculación con las temáticas teóricas que le darían un mayor valor analítico” (Dávila, 1996, pp. 116-118).

El segundo problema se relaciona con la formación de quienes hacen historia empresarial en nuestro medio. Pocos son los autores que han trabajado y reflexionado sobre la metodología de la historia empresarial, a pesar de la existencia de muchas obras denominadas como historia empresarial, en parte porque esta es, para muchos, una disciplina relativamente joven en América Latina. Además, los trabajos identificados y difundidos como historia empresarial son realizados, en muchos casos, por personas con formación en sociología, periodismo, economía, ingeniería industrial, entre otras, y pocos con formación en historia o historia empresarial o económica. El mismo profesor Sáenz, sobre tal cuestionamiento, afirma que en nuestro medio los intentos de hacer historia empresarial por parte de personas sin formación en historia (aficionados) es muy común, lo que conduce, lógicamente, a que esas personas caigan en errores metódicos que lastiman la esencia de la historia, en este caso, la esencia de la historia empresarial en sus relaciones con la historia económica. “Entender el problema del contexto económico y una formación como historiador son claves en la historia empresarial. Un simple análisis del entorno (tal como se formula en algunas facultades de administración) y una narrativa espuria serían insuficientes. De ahí que tanto en Europa como en los Estados Unidos, hoy día, los especialistas en historia empresarial son historiadores profesionales...” (Sáenz, 1995, p. 23).

El tercer problema se relaciona con la presencia de intencionalidades ocultas en los estudios señalados: durante mucho tiempo, la historia de las empresas ha sido escrita o por personas allegadas a estas instituciones o por periodistas que se convierten en sus propagandistas. Sin embargo, hoy en día las empresas y asociaciones empresariales recurren al medio académico para que les presten este servicio. Así mismo, el criterio académico contratado no es el interés científico y la curiosidad del investigador, sino el monto de la remuneración que se recibe por investigar (Sáenz, 1996a, p. 183).

“Los empresarios como cualquier otro grupo, tienen su lógica en su construcción de imagen y sus campañas de relaciones públicas. El problema es cuando el mundo académico, supuestamente autónomo y científico,

se presta para ese tipo de campañas” (Sáenz, 1996a, p. 183).

La historia empresarial, entonces, es un producto del actuar estratégico del empresario, manifestado en políticas de mercadeo para la promoción de imagen (*good will*), el manejo de relaciones comerciales, lo cual resulta ser un absurdo si se tiene en cuenta que el producto histórico debe ser consecuencia de un actuar científico, propio de las ciencias humanas y sociales, mas no de una práctica o estrategia que ayuda a procesos propios de la lógica mercantilista, capitalista, competitiva y económica.

Sáenz, basado en Charles Bergquist sobre algunos postulados fundamentales del método histórico (dominio exhaustivo de la historiografía del tema por investigar, utilización y evaluación crítica de fuentes primarias, énfasis en la interpretación de todos los aspectos del cambio social), se refirió a algunas fallas en la escritura de la historia, afirmando que gran parte de la historia económica (incluida la empresarial), escrita desde la orilla de la economía, no tiene en cuenta estos aspectos metodológicos básicos, produciendo resultados de cuestionable calidad académica, al utilizar en forma selectiva (generalmente sin explicación alguna) únicamente aquella literatura y aquellos documentos que ratificarían de antemano un conjunto de hipótesis y que comprobarían la universalidad de un modelo; quiere decir, entonces, que se mantendría la defensa de un orden establecido, un orden empresarial exitoso y figurativo (Sáenz, 1996b, p. 84).

Hoy en día, en las universidades colombianas están de moda los estudios contratados, confundiendo la investigación con las consultorías y las asesorías. Así, en buena parte de la historia empresarial, los que pretenden ser estudios académicos terminan siendo trabajos de relaciones públicas al servicio de empresas y gremios de empresarios (Sáenz, 1996b, p. 83).

El cuarto problema se relaciona con la finalidad utilitarista y pragmática con que se elaboran los estudios de historia empresarial; una lógica pragmática enmarcada, según Dávila, en los parámetros de “guía para el comportamiento futuro”:

El eje principal que ha guiado el desarrollo del campo de la historia empresarial consiste en la utilidad de enfocar temas críticos en el estudio de las políticas empresariales a través de una perspectiva histórica. La historia empresarial, de empresarios, de sectores económicos particulares y otros similares,



contienen importantes lecciones sobre estrategias y prácticas empresariales que reflejan las condiciones del entorno político, económico y social. (Dávila, 1991, p. 92)

Tales estudios están dirigidos a estudiantes de administración y a empresarios, quienes buscan respuestas prácticas y en muchos casos cursillos con recetas: pretender que la historia sirva como lección para los ejecutivos, además de no tener mayor sentido metodológico, es parte de la tendencia actual de hacer la educación rentable y práctica. Al igual que Barry Suple, Sáenz afirma que una historia no profesional tiene el riesgo de terminar en una historia de folleto, la cual combina elogios ilimitados con listas cronológicas y especificaciones de productos. "El interés por la historia no debería convertirse en Colombia en refugio del *dilettante* ni en fuente de recetas para el aspirante a gerente" (Sáenz, 1995, p. 27).

La historia, al igual que otras ciencias sociales y humanas (como la sociología y la filosofía), o como las ciencias naturales, tiene un valor intrínseco, sin que tenga que ser un valor práctico que le sirva o deba ser aprobado por los empresarios. Una actitud acertada responde a la aproximación a la historia desde los campos del historiador, el economista y el administrador, tratando de reconstruir e interpretar el pasado a partir del trabajo exhaustivo de archivos y del estudio de la literatura secundaria existente, sin buscar lecciones y recetas, pues eso no tiene que ver con el avance científico.

El quinto y último problema consiste en el producto de la supuesta investigación histórica de lo empresarial, esto es, el discurso (historiografía): Es evidente que el discurso ofrecido por la historia empresarial obedece a la naturaleza descriptiva y narrativa, cuya única esencia y carácter se sujetan a la descripción de las acciones empresariales que llevaron a un determinado sujeto (empresario o empresa) a la obtención de sus fines, que responden a su naturaleza económica. En ese sentido, este tipo de discurso es de carácter rezagado, pues no hay intentos de generalización o búsqueda de causalidades a uno u otro hecho de índole empresarial; un tipo de discurso que, en términos de Aróstegui, es de naturaleza *arcaica y pseudohistórica*. Hace parte, posiblemente, del proceso de evolución de la historia marcado por un declive en términos de investigación científica: "Ni la historiografía más tosca y metodología más ingenuista, procede hoy a la mera descripción de eventos" (Aróstegui, 1995, p. 264).

La historia empresarial termina siendo un relato con una secuencia temporal, sujeto a tramas propias de los empresarios o empresas en la superación de una infini-

dad de obstáculos y teniendo en cuenta la realidad física como su región, su país, su ubicación, su carácter. Este tipo de discurso es una forma débil de representación de lo histórico, muestra cercanía con la naturaleza de lo literario y lo ficticio, por la exagerada exaltación de virtudes de los empresarios y empresas, dejando de lado aspectos propios de la realidad, restando objetividad al discurso y deslegitimando el proceso metodológico propio de la historia.

Así mismo se identificaron otro grupo de fallas<sup>5</sup> referidas al proceso específico de investigación histórica, relacionadas con el proceso de planteamiento de problemas y construcción de hipótesis (apologías del empresario y la empresa en términos economicistas), observación histórica (tratamiento deficiente del proceso de recopilación, crítica e interpretación de fuentes) y características discursivas. Estas deficiencias también alejan la historia empresarial respecto a la propia historia, deslegitiman las supuestas interacciones con la administración y la investigación en busca de conocimiento. Al mantener la lógica descriptiva, informativa y de superficialidad en procesos de comprensión de realidades, ni siquiera se apunta, desde esta óptica, a conocer naturalezas o esencias organizacionales y administrativas.

### **La historia comparativa de la empresa: un modelo para tener en cuenta**

Lo que se conoce como historia empresarial en nuestro medio no refleja un proceso metódico histórico claro, como tampoco refleja ni aprehende aquellas realidades y verdades que se configuran al interior de una organización (no solo en una empresa), ni los estados configurados en su relación con el medio exterior a ella (entorno). Sin embargo, debe advertirse la existencia de un tipo de historia: la historia comparativa de la empresa (promovida por Alfred D. Chandler<sup>6</sup>), que refleja realidades pasadas ocurridas al interior de empresas estado-

<sup>5</sup> Véase al respecto, Betancourt (2003), donde (específicamente en el capítulo tercero) se identifican una serie de características (entre ellas un conjunto de fallas que la alejan de la investigación histórica) de lo que se considera en Colombia como historia empresarial. Ello desemboca en un análisis comparativo entre la historia y la historia empresarial, teniendo como punto de referencia su naturaleza investigativa, de donde se deduce entonces que la historia y la historia empresarial, al menos en nuestro medio, son divergentes (respecto a esta última consideración, véase el capítulo quinto del mismo trabajo).

<sup>6</sup> Véase al respecto, entre otras obras, Chandler (1962, 1981, 1988, 1996).

unidenses, realidades directamente relacionadas con procesos de gestión productiva, por lo que podría afirmarse es una historia de gestión de la producción de las empresas, un poco lejana de verdaderos procesos administrativos y organizacionales generales.

La historia comparativa se puede definir como un tipo de historia que se encarga de tratar realidades de objetos de estudio individuales, para luego avanzar hacia paralelos y sacar de ellos los elementos comunes, tratando de establecer generalizaciones. Constituye una manera de explorar realidades históricas de objetos de estudio diferentes pero sujetos a comparación. Es un modo de análisis propio de las ciencias, tomado por la historia para la exploración de realidades históricas de la empresa.

Este tipo de historia no se detiene en individualidades y avanza hacia el establecimiento de generalizaciones, superando por sí el carácter narrativo del discurso; configura un proceder que representa la misma lógica de la búsqueda de conocimiento científico bajo esquemas iniciales de comparación para el lanzamiento y deducción de generalizaciones. Al parecer, es un modo de proceder histórico en el afán de incursionar en realidades organizacionales que, según el papel, extensión y particularidades propias de cada organización, permiten cuando menos la detección de su complejidad, dejando o superando el carácter casuístico si no de la historia, sí de las realidades organizacionales. Sin duda alguna, supera el modo de proceder característico de aquello que en nuestro medio se denomina historia empresarial (individualizada y particular).

Chandler afirma que la historia comparativa permite el análisis de decisiones significantes, complejas, eventos que no son todos fuera del contexto. "No es usada para ilustrar generalizaciones, ellos son los datos de los cuales las generalizaciones son derivadas". El hecho de identificar estados individuales no trae adheridos los objetos comparables; estos se deben abstraer mediante el juicio analítico (Chandler, 1962, p. 7). El enfoque comparado es, con seguridad, el apropiado para un trabajo continuado sobre la historia de la empresa comercial moderna. La descripción y el análisis de la historia de la nueva institución y de los métodos con los que ha llevado a cabo sus funciones básicas en las diferentes naciones, puede contribuir a definir las exigencias organizativas de las economías modernas y a revelar la forma en que las actitudes culturales, los valores, las ideologías, los sistemas políticos y la estructura social les afectan "Pueden señalar hasta qué punto los directivos especializados, que deben administrar los proce-

dos de producción y de distribución en las complejas economías modernas pueden ser hechos responsables de sus acciones, acciones que tienen consecuencias trascendentales" (Chandler, 1977, p. 676).

Gracias al modo de proceder histórico comparativo de Chandler se pueden apreciar una serie de conceptos que nutren el conocimiento de realidades administrativas y organizacionales (empresariales), nacidas a partir de la historicidad de la empresa productora y distribuidora de bienes y servicios, la cual cambia de un estado tradicional, familiar y de tamaño pequeño y simple a una empresa de tamaño grande, compleja, industrial, multidivisional, multifuncional y multiproducto. Este nuevo tipo de configuración basa su actuar en la presencia en su seno de una clase o grupo de directivos que realizan la función básica de administrar o coordinar, esto es, poner en marcha la empresa (habilidades organizativas), configurando la lógica y surgimiento del capitalismo gerencial en Estados Unidos. La vida organizacional responde más a esta institución (administración y directivos), que a las propias fuerzas del mercado (tal y como lo había indicado Adam Smith). Bajo la perspectiva chandleriana se legitima el papel de la administración como promotora del cambio en la misma empresa y en la economía.

Sin duda alguna, es un tipo de historia que genera conocimiento de realidades de la empresa y de las mismas prácticas administrativas. Debe observarse que tales estudios están concentrados en el funcionamiento de las empresas, de carácter productivo industrial, propio de la época de la industrialización en los Estados Unidos. Su modo de proceder desde esta esfera responde entonces a la denominada gestión de la producción y su papel en la economía de dicho país. Legítima, además, el papel significativo de la clase directiva (altos ejecutivos, gerentes, supervisores), como hacedores de la historia de la empresa; sin embargo, deja de lado el papel del funcionario operativo, nutriendo entonces el carácter de la historia de los de arriba. Pareciera que la historia empresarial estuviera supeditada al análisis de la clase empresarial, denominada aquí clase directiva; pero es de entender que al hablar en términos de realidades organizacionales, quien toma papel configurativo es el hombre organizacional, involucrando entonces a todos los conformantes de la organización, pues todos ellos constituyen y configuran las realidades acaecidas allí, independientemente de la naturaleza de la organización. Es un tipo de historia que incita a proceder de la misma manera en toda la gama de organizaciones configuradas en nuestro medio hasta estos días.

## Hacia la historia prehensiva de realidades organizacionales: la historia organizacional

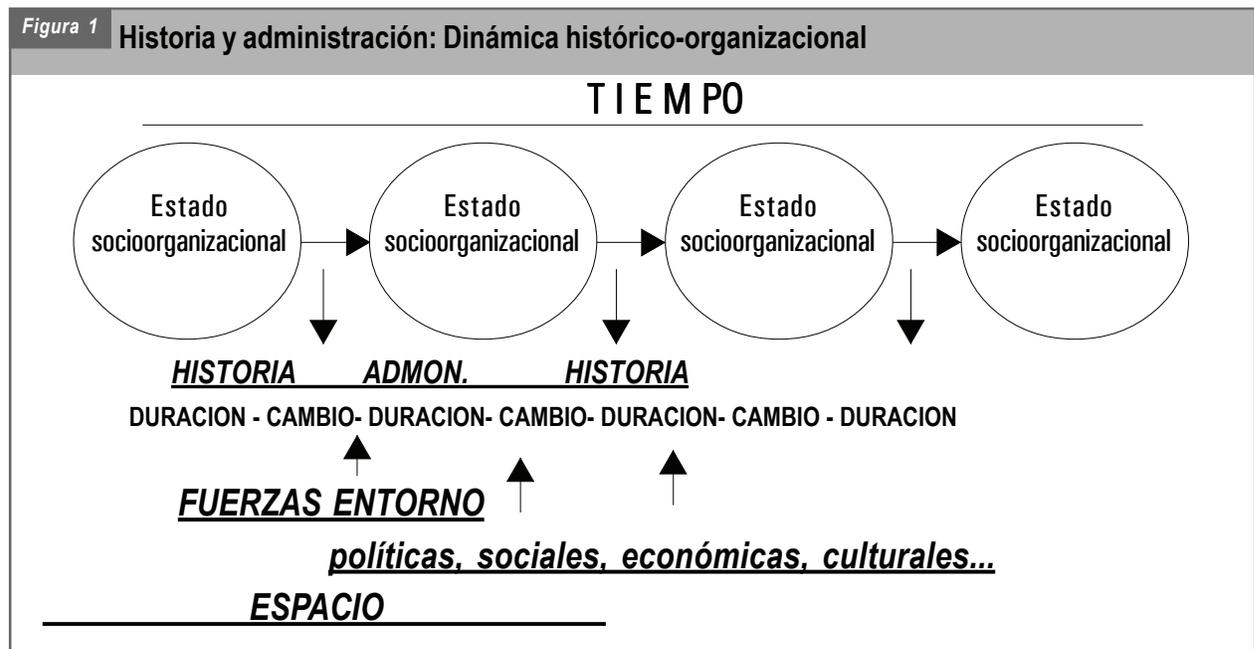
Ya se ha señalado cómo la historia empresarial en nuestro medio se caracteriza por poseer en su metodología una serie de inconsistencias que la alejan de la misma historia, de la verdad, de la rigurosidad científica y de procesos de interacción disciplinar. La historia comparativa de la empresa, a pesar de superar tales inconsistencias, se torna un poco alejada de interacciones ideales que acerquen la historia a la administración. Ante esto se plantea un modelo de historia empresarial que insista en dicha interacción bajo bases científicas e históricas sólidas, y que apunte al conocimiento de realidades y naturaleza organizacional y administrativa.

Pero entonces, ¿qué realidades se deben captar como reflejo de una interacción histórica y administrativa disciplinar y que a su vez permitan descubrir esencias de la organización y la administración? Se deben captar realidades histórico<sup>7</sup>-organizacionales. Esta realidad histórica es inherente a toda la humanidad, a su naturaleza social, por lo que lo histórico se convierte en una cualidad natural del ser. La realidad administrativa, de otro lado, se halla en las organizaciones, producto de la legitimación de su administración, lo que la hace dinámi-

ca, cambiante. En el seno de esa configuración social se encuentra un tipo de hombre, claro está, humano, pero ocupante de un rol enmarcado en el esquema de hombre organizacional.

Se puede afirmar —entrando a relacionar— que un estado social es el conjunto de estructuras y relaciones sociales inscritas en el tiempo. La organización, como formación social, constituye una forma específica desprendida de la sociedad, es y hace parte de ella (para las teorías estructuralista y funcionalista la sociedad está compuesta o es llamada sociedad de organizaciones); una organización posee estructura y tiene en ella un sistema de relaciones configuradas por la esencia administrativa. Es decir, ella tiene estado, estado social que para este caso se configura como estado socioorganizacional. Lo administrativo radica en llevar el estado socioorganizacional con objeto de estudio planteado a estado socioorganizacional con objeto programado ideal. Ello le garantiza su supervivencia, su subsistencia. La administración promueve el cambio de estados socio-organizacionales, regula sus movimientos con la mirada en el futuro.

La administración, centrada en el futuro y parte del presente, da a conocer su carácter instrumental y utilitario, pues siempre está dirigida a llegar a futuros planeados, ideales y hasta virtuales (*ver figura 1*).



Fuente: Betancourt (2003, p. 319).

<sup>7</sup> Se entiende la realidad histórica como el movimiento de los estados sociales, la presencia de cambio y duración en los estados sociales (Aróstegui, 1995, p. 203).

La administración presente en la organización es generadora de cambios; la historia intenta aprehender esa serie de cambios que ocurren por la inscripción en el tiempo pasado. A los cambios regulados por la misma administración se les suele denominar “evolución”, cambios que ella misma promueve bajo la lógica de progreso, siempre evitando o tratando de reparar la variación natural de crecimiento y decrecimiento. Se genera movimiento por la interacción de componentes internos de la organización, es decir, por la interacción de configuraciones básicas estructurales y operacionales (como finanzas, mercadeo, administración), por la marcha del proceso administrativo y por la interacción de cada uno de los niveles organizacionales y administrativos.

Toda la organización en sus diferentes dimensiones, componentes y niveles tiene historia, movilidad y significancia. El individuo como tal (nivel individual) tiene historicidad; los diferentes grupos configurados en el seno de la organización como departamentos, secciones, grupos formales, grupos informales (nivel grupal) tienen historicidad, y la organización como un todo tiene historicidad. Se evocan entonces las nociones de sistemicidad y sinergia, admitiendo que el sistema y sus componentes tienen movilidad e historicidad, y que se alcanzan grados superiores de comprensión, al conocer, interpretar e interrelacionar el proceso histórico de cada una de sus partes, avanzando a configuraciones colectivas y luego sinérgicas (la organización como un sistema).

En ese proceso de conocimiento de la historicidad de los componentes son de ayuda los niveles administrativos u organizacionales comúnmente conocidos en la organización: el nivel administrativo alto (gerentes, grupo directivo) tiene historicidad o proceso histórico particular, el grupo directivo de nivel medio (supervisores, gerentes medios) tiene historicidad y el nivel operativo (operarios) tiene historicidad. Todos ellos hacen parte de la organización, con la misma importancia relativa, pues si faltara alguno de estos grupos, la organización difícilmente podría configurarse en términos orgánicos y teleológicos. La realidad es que lo que se conoce como estudios de historia empresarial enseñan la dinámica individualizada del sujeto emprendedor, empresario o propietario de la empresa, dejando de lado el papel igualmente valioso de los demás componentes organizacionales (cuerpo directivo alto, cuerpo directivo medio, nivel operativo). El empresario es el foco de atención de esa llamada historia empresarial; ni siquiera es objeto de análisis como componente de una organización, sino únicamente como creador de ella. Sin duda alguna es un tipo de historia

nutriente de la historia sesgada y propositiva de “los de arriba” y quizás acientífica (*cuadro 1*).

Cada nivel configurado en la organización es objeto de prácticas organizacionales y administrativas diferentes, que vienen a configurar de manera concreta la historicidad de cada componente. Esto es, cada nivel organizacional se centra o hace rutinarios ciertos procedimientos propios del proceso administrativo y otras prácticas del mismo tipo (v. gr., toma decisional), por lo que el cambio de estados de las prácticas administrativas se relaciona en forma más íntima con cada nivel organizacional y sus interrelaciones. Es el caso del nivel directivo alto, en cuyo seno se configuran actividades de planeación, determinación de políticas, dirección y control; en un nivel directivo medio se concentran actividades de coordinación y supervisión, y en el nivel operativo, las labores de ejecución.

El conocimiento de estas variables legitima la existencia organizacional y la exploración más acertada de sus realidades en todas las dimensiones. La captación de estos procedimientos también permitirá corroborar si esas conductas se asimilan a los principios administrativos y en qué difieren. La historia permite captar ese proceso fundamental de introducción de la administración (o la mano visible, en términos chandlerianos) en la organización, ver cómo la administración da dinámica a la organización. Dar vida a la organización es un fenómeno natural y propio de ésta, pues si a algo se le capta su historia, es posible que también tenga un fin, evento de las organizaciones sobre el cual no se escribe: las razones de la muerte organizacional también son parte de su historicidad, lo que en términos administrativos consistiría en las razones de fracaso o quiebra.

Es la búsqueda de una historia que abarque mucho de la temporalidad total: pasado y parte presente de la empresa. Así, la organización se halla inscrita en sus tres dimensiones: tiempo, espacio y sociedad (organización). Mediante la historia se deben aprehender las dinámicas recurrentes y las dinámicas transformadoras que se dan en el seno de la organización.

¿Cómo captar esas realidades histórico-organizacionales? ¿Cómo detectar los cambios de estado socioorganizacionales? Mediante un cuerpo metódico<sup>8</sup> propio de la historia en el proceso de investigación de lo verdaderamente histórico (que tiene sus fundamentos en el proceso de investigación de las ciencias sociales),

<sup>8</sup> Véase al respecto Betancourt (2003). El capítulo quinto de este trabajo, entre otros aspectos, analiza de manera detallada esta configuración metodológica propia para la historia organizacional.

**Cuadro 1** Historicidad en la organización

VARIABLES		LO QUE DENOTA DINÁMICA HISTÓRICA	
<b>Niveles organizacionales</b>		<b>Alto, medio, operativo</b>	
Proceso administrativo	Planeación Organización Integración Dirección Control	Pronóstico, objetivo, estrategia, programas, presupuestos, procedimientos Estructura, relaciones, puestos, requerimientos Selección, orientación, entrenamiento, desarrollo Delegación, motivación, coordinación, solución de problemas, cambio Sistemas de información, estándares, medición, manuales, normas, indicadores	
Recursos organizacionales	Tecnológicos, de información, financieros, físicos, económicos, humanos		
	Recursos humanos	Reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación, adiestramiento, estímulos, condiciones de trabajo, salarios, etc.	
	Producción	Adquisiciones, almacenamiento, materia prima, maquinaria, mobiliario, herramientas y equipos, proveedores, suministros, control de existencias, índices de rendimiento, productos, envases, líneas, instalaciones, etc.	
Operaciones de la organización y departamentos	Finanzas	Manejo, estructura y control de presupuestos, manejo de fondos, ingresos, egresos, patrimonio, impuestos, pagos, depósitos, créditos, inversiones, sistema de información, sistema de costeo, balances	
	Mercadeo	Producto, precio, plaza, promoción, canales de distribución, publicidad, inversiones, resultados, campañas	
	Estructural y administrativo	Objetivos, políticas, funciones, actividades, división del trabajo, departamentalización, delegación de autoridad, organigrama, cultura organizacional, estilos de negociación, estilos de dirección, modelos administrativos o prácticas organizacionales	
Niveles organizacionales	Alto, medio y operativo		
Prácticas o modelos administrativos utilizados	Planeación estratégica, <i>benchmarking</i> , enfoque de calidad total, <i>outsourcing</i> , fusiones, adquisición, modelo multinacional, gestión por procesos, indicadores de gestión, administración por objetivos, alianza estratégica, prospectivas, etc.		
Configuración relaciones interinstitucionales	Gobierno, competencia, consumidores, acreedores, proveedores, alianzas, iglesia, sociedad, economía, etc.		

Fuente: Betancourt (2003, p. 331).

acompañado de los lineamientos propios del enfoque histórico propuesto por Alfred Chandler para la historia comparativa de la empresa. De esta manera se propone una metodología integral compuesta por procedimientos, como planteamiento de problemas (según preguntas de investigación que responden al interés científico), identificación de estados o configuraciones organizacionales presentes (acompañada de revisión bibliográfica secundaria), realización del proceso de observación histórica<sup>9</sup> (búsqueda, selección, crítica –fiabilidad y adecuación– de fuentes históricas, abordaje hermenéutico en la construcción de explicaciones y elaboración discursiva, todo ello como constituyente de un proceso de investigación y análisis a un nivel un tanto individualizado (Fase I), que se supera con un análisis comparativo (Fase II) compuesto por la determinación de aspectos susceptibles de comparación inter e intraorganizacional, análisis relacional, construcción de generalizaciones o conceptos y elaboración discursiva argumentativa y explicativa. Sin duda alguna, desde esta perspectiva se apunta hacia el conocimiento verídico de realidades concretas organizacionales y administrativas (*cuadro 2*).

¿Cuál debe ser el producto de ese proceso de investigación o conocimiento de realidades histórico-organizacionales? Un discurso histórico que contenga, en esencia, proposiciones en forma de argumentación y descripción (discurso integral), sin caer en excesos

narrativos, pero sí argumentales, que den cuenta en forma objetiva de un determinado fenómeno o realidad organizacional. Este discurso es el reflejo del modo “como se posee”, qué estructuras se configuran, cómo y por qué, por lo que aquí se apunta a un tipo de discurso científico y explicativo, producto de la actuación investigativa rigurosa. Por tanto debe tener, como consecuencia de las explicaciones comparativas internas, proposiciones y argumentos serios sobre las divergencias y convergencias configuradas entre los diferentes componentes de la organización, así como las razones de su configuración o estado configurado.

De acuerdo con las preguntas de investigación y las hipótesis iniciales planteadas, se puede decidir extender el proceso de investigación a un análisis comparativo externo interorganizacional, que a pesar de significar grandes esfuerzos temporales e investigativos, sin duda contribuye al conocimiento mediante la construcción de generalizaciones, de conceptualizaciones comparativas diferenciales y comunes.

La construcción discursiva debe ofrecer respuestas argumentadas a interrogantes básicos como el porqué de un determinado estado organizacional, el porqué de sus variaciones, la interacción entre sus componentes (dinámica estructural-funcional), la interacción con el medio (entorno político, económico, social, religioso, cultural, etc.), la naturaleza de la administración o prácticas administrativas, sus estado y cambios, las actitudes de todos los miembros de la organización, el ciclo de vida real organizacional en contextos como el nuestro. Debe dar cuenta de una serie de particularidades únicas acaecidas en el seno de las organizaciones de nuestro medio, el papel no sólo de la clase directiva en nuestro medio, sino en la misma organización y el papel de los demás miembros de la organización.

Esta naturaleza obliga a que el tipo de discurso para la historia organizacional supere lo meramente narrativo y descriptivo y avance hacia argumentos sólidos que sustenten las comparaciones y las generalizaciones. Debe contener todo ello en forma argumentada por medio de proposiciones sobre la realidad (*statement*) y fuentes bien tratadas como prueba de que lo que se dice de la realidad son proposiciones correctas.

Resulta claro cómo una disciplina aparentemente configurada posee una serie de inconsistencias y fallos que la alejan totalmente de una rama del conocimiento caracterizada por la rigurosidad investigativa y la verdad. Es tarea tanto de historiadores como de administradores (científicos) iniciar acciones académicas interdisciplinarias grupales que confluyan, desde cada perspectiva, al co-

<sup>9</sup> En el archivo institucional se encuentran una serie de fuentes de utilidad trascendental para el proceso de investigación de lo histórico. Estas son susceptibles de clasificación, según diversos criterios, consistentes en fuentes primarias e intencionales culturales (archivo: cartas u oficios, memorandos, informes de gestión, reportes, artículos, informe de actividades, documentos variados, normatividad, registros de actividades, políticas generales, planes o programas, misión, visión, objetivos, planes de acción, comunicados, Balance de estado, Estado de pérdidas y ganancias, libros de contabilidad, libros y actas comerciales, indicadores de gestión, índices, estadísticas (producción, precios, ventas, utilidades, estimativos), manuales de funciones y procedimientos, listas, nóminas, sistema de información, publicidad, folletos, balance social, *good will*, organigrama funcional y estructural, contratos, cronogramas de actividades, constancias, certificaciones, diagnósticos, agendas de trabajo, directorio interno, etc.); fuentes secundarias intencionales culturales (artículos escritos por personas ajenas a la organización, prensa, periódicos, leyes o medidas del gobierno, panfletos, documentación histórica de organismos estatales, archivo histórico de la nación, documentales, programas o material audiovisual, reportajes periodísticos, instituciones con las que interactúa, etc.); fuentes primarias no intencionales (recursos: construcciones físicas, instalaciones, plantas, maquinarias, elementos varios, tecnología, información, símbolos, emblemas, productos de la empresa, etc.); fuentes secundarias no intencionales (distinciones, premiaciones, esculturas, normas de calidad (ISO), normas generales nacionales e internacionales).

**Cuadro 2 Configuración metódica básica de la historia organizacional**

FASES	SECUENCIA	COMPONENTE METÓDICO
<b>I ANÁLISIS INDIVIDUAL ORGANIZACIONAL</b>	1	Planteamiento del problema, preguntas investigación
	2	Identificación estado organizacional presente Revisión crítica de bibliografía relacionada
	3	Observación histórica: - Búsqueda de fuentes históricas - Crítica de fuentes históricas - Análisis de fiabilidad - Análisis de adecuación
	4	Interpretación y explicación
	5	Construcción discursiva
	6	Contrastación
<b>II ANÁLISIS COMPARATIVO ORGANIZACIONAL</b>	7	Determinación de aspectos comparativos organizacionales
	8	Análisis relacional
	9	Construcción de generalizaciones
	10	Construcción discurso integral
	11	Contrastación de generalizaciones

Fuente: Betancourt (2003, p. 334).

nocimiento mutuo de cada disciplina. De esta manera, seguramente se apuntaría no solo a la construcción de conocimientos, sino a la relevancia de aspectos humano-organizacionales que permitan la legitimación del ser como sujeto de conocimiento en aspectos organizacionales, administrativos y, ante todo, humanos.

### **A manera de conclusión**

El hecho de que hoy en día se puedan identificar un sinnúmero de especialidades o ramificaciones del conocimiento no es plena garantía de generación de conocimientos que se constituyan en un verdadero avance para la humanidad. Tal es el caso de la historia empresarial, disciplina en la que, a pesar de sugerir cierto grado de interdisciplinariedad, se observan ciertos rasgos que la alejan aun de la misma historia (por inconsistencias metodológicas fundamentales), cayendo en un discurso más cercano a la literatura y a la ficción que a lo verdaderamente científico e investigativo. Aún no son claros los terrenos de interacción disciplinar: algunos la consideran más cercana a la economía, otros, a la sociología o

a la política. Pero en ningún momento se consideran interactuantes con la administración (aunque se piense en ello).

Ante tales rasgos, se ha intentado construir un modelo o iniciar un estilo de acción tendiente a que a partir de la administración y como parte de su esencia (la interdisciplinariedad) se configuren una serie de relaciones que contribuyan al objetivo primordial de conocer esencias, al conocimiento y comprensión de realidades humano-organizacionales y administrativas, respondiendo así a cuestionamientos fundamentales (qué, por qué, cómo y cuándo las organizaciones).

Así, resulta trascendental reconstruir los parámetros de una disciplina como la historia empresarial (historia organizacional) sustentada en, de un lado, la interacción disciplinar entre la historia y la administración, y de otro, la convergencia en el tratamiento de variables puramente organizacionales y administrativas desde una perspectiva historicista, legitimando por tanto el conocimiento de esencias propias de la administración, la organización y el mismo ser como ocupante de rol (como parte de la organización).

## Referencias bibliográficas

- Arostegui, J. (1995). *La investigación histórica: Teoría y método*. Barcelona: Crítica.
- Bergquist, C. (1988-1989). En nombre de la historia: Una crítica disciplinaria de la historia doble de la costa de Orlando Fals Borda. En *Anuario colombiano de historia social y de la cultura*, 16-17 (pp. 205-240). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas.
- Betancourt, G. (2003). *Aproximación a la relación entre la historia y la administración*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias y Administración, Programa de Administración de Empresas.
- Cipolla, C. M. (1991). *Entre la historia y la economía: Introducción a la historia económica*. Barcelona: Crítica.
- Cochran, T. (1974). Actividad empresarial. En Shills, D. *Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales* (pp. 211-213). Madrid: Aguilar.
- Chandler, A. (1962). *Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise*. Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology Cambridge.
- \_\_\_\_\_ (1981). Gobierno vs. negocios: Perspectiva histórica. *Perspectivas Económicas*, 36, 12-14.
- \_\_\_\_\_ (1988). *La mano visible. La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*. (Traducción de Ángeles Conde). España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Original publicado en 1977).
- \_\_\_\_\_ (1996). *Escala y diversificación*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza. (Original publicado en 1988).
- Dávila, C. (1985). *Teorías organizacionales y administración: Enfoque crítico*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- \_\_\_\_\_ (1986). *El empresariado colombiano: Una perspectiva histórica*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- \_\_\_\_\_ (1991). *Ensayos sobre la educación en administración en Colombia*. Monografía seriada 24. Bogotá: Universidad de los Andes.
- \_\_\_\_\_ (1992). *Historia empresarial de Colombia: Estudios, problemas y perspectivas*. Monografía seriada 20. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Administración. Reimpresión.
- \_\_\_\_\_ (comp.) (1996). *Empresa e historia en América Latina: Un balance historiográfico*. Bogotá: Conciencias - TM.
- Hidy, R. (1974). Historia de la empresa. En Shills, D. *Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales*. (Vol. 5, p. 446 – 451). Madrid: Aguilar.
- Langlois, C. y Seignobos, C. (1913). *Introducción a los estudios históricos*. (Traducido de la cuarta edición francesa). Madrid: Daniel Jorro.
- Morales, H. (1996). *A puro pulso*. Santafé de Bogotá: Círculo de Lectores.
- Molina, L.F. (1998). *Empresarios colombianos del siglo XIX*. Bogotá: El Áncora Editores.
- Ogliastri, E. (1990). *Cien años de cerveza Bavaria*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Rodríguez, O. (1996). Interés gremial y regulación estatal. La formación de la Federación Nacional de Comerciantes 1945-1970. En *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*. (Vol. 23, pp. 171-218). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Sáenz R., E. (1991). *Perfiles de empresas y empresarios en Colombia: 1946-1950*. Monografía seriada 26, Bogotá: Universidad de los Andes.
- \_\_\_\_\_ (1993). *La ofensiva empresarial: Industriales, políticos y violencia en los años cuarenta en Colombia*. Bogotá: Tercer mundo - Uniandes.
- \_\_\_\_\_ (1995). Ideologías empresariales y la investigación en las facultades de administración en Colombia: Respuesta al reporte de la misión de ciencia y tecnología. *Innovar*, 5, pp. 8-30.
- \_\_\_\_\_ (1996a). Clío y Hades: Algunas reflexiones sobre la historia y la economía. *Innovar*, 7, pp. 75-85.
- \_\_\_\_\_ (1996b). A propósito de la nueva historia empresarial en Colombia: Invitación al debate. *Innovar*, 8, pp. 182-187.
- \_\_\_\_\_ (comp.) (1997). *Lecturas críticas de administración*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia - Siglo del Hombre.
- Toro, C. y Gaviria, J. (1994). *Compañía colombiana de tabacos S.A. 75 años de progreso y servicio*. Medellín: FAES.

