

Capítulo 2

ENFOQUES TEÓRICOS QUE SOPORTAN EL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Leonardo Beltrán Pinto¹
Antoni Max Contreras Rodríguez²

Resumen

La presente investigación tiene como propósito analizar los diferentes enfoques y teorías que vertebran la disciplina administrativa y su influencia en la fundamentación teórica y epistemológica del Programa Administración de Empresas de CECAR. Para ello, se presenta una línea de tiempo, dibujada desde la aparición de las diferentes tendencias que señalan los principales tratadistas de la Teoría Administrativa. Es una investigación analítica, con un diseño documental. Como aspecto central, se expresa, entre líneas, la complementariedad de todos los enfoques y no la sustitución de uno por otro. En ese sentido, aspectos importantes de la Teoría Clásica (pionera para la disciplina) cimentan el ejercicio de la Administración moderna. El lector encontrará tres grandes agrupaciones de los enfoques teóricos: el empírico clásico, el humanista y el moderno. Dentro de ellos, se ubican las diferentes teorías, en una especie de continuo, donde algunas se influyen más del clásico, otras del humanista y otras del moderno; para concluir con una aproximación teórica y epistemológica del Programa de Administración de CECAR, en el cual se evidencia la influencia de estas tendencias.

Palabras clave: enfoque, tendencias epistemológicas, teoría clásica, enfoque clásico, enfoque humanista, enfoque moderno

1 Administrador de Empresas, MBA en Gerencia Financiera, Magíster en Desarrollo Social, Máster en Proyectos Internacionales, Docente de la Corporación Universitaria del Caribe.

2 Administrador de Empresas, Magíster en Administración (MBA), Especialista en Alta Gerencia, Docente de la Corporación Universitaria del Caribe.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the different approaches and theories that structure the administrative discipline and its influence on the theoretical and epistemological foundation of the CECAR Business Administration Program. To do this, a timeline is presented, drawn from the appearance of the different tendencies indicated by the main authors of the Administrative Theory. It is an analytical investigation, with a documentary design. As a central aspect, it is expressed, between lines, the complementarity of all approaches and not the substitution of one for another. In this sense, important aspects of the Classical Theory (pioneer for the discipline) cement the exercise of modern Administration. The reader will find three large groups of theoretical approaches: the classical empiricist, the humanist and the modern. Within them, the different theories are located, in a kind of continuum, where some are more influenced by the classic, others by the humanist and others by the modern; to conclude with a theoretical and epistemological approach of the CECAR Administration Program, in which the influence of these tendencies is evidenced.

Keywords: approach, epistemological tendencies, classical theory, classical approach, humanistic approach, modern approach

Introducción

La historia reciente de nuestra sociedad está ligada a las actividades y a los procesos organizativos; pero es solo hasta la llegada de la revolución industrial, que se crea la necesidad de que el conocimiento empírico debía ser transformado y apoyado por el conocimiento científico, es así como el pensamiento administrativo nace y ha venido evolucionado en el último siglo.

Comprender las empresas desde una perspectiva científica es una realidad que se viene desarrollando durante el siglo XX. Desde diferentes panoramas y disciplinas se ha construido el pensamiento administrativo, lo que ha generado mayor responsabilidad para la administración de empresas como agente transformador de las regiones y países (Velásquez Vásquez , 2002).

En este capítulo, se presenta un análisis bibliográfico de los diferentes enfoques que soportan el pensamiento administrativo y su influencia en la formulación epistemológica y teórica del Programa Administración de Empresas de CECAR; el soporte científico al proceso empresarial como rol fundamental en las organizaciones, desde el enfoque clásico, que ha sido la base para que los demás enfoques se desarrollen y evolucionen con un punto de vista crítico, hasta llegar a los nuevos enfoques con la era del capital intelectual y la tecnología de la información, impulsados por empresas modernas en mercados cada día más dinámicos.

Parte I. Recorrido por Enfoques o Escuelas de la Administración

Enfoque clásico en la Administración de Empresas

Los orígenes del enfoque clásico de la administración deben buscarse entre las consecuencias que trajo consigo la revolución industrial, teniendo en cuenta dos hechos relevantes: el crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas, y la necesidad de aumentar la eficiencia y competencia de las organizaciones (Chiavenato, 2006).

Hernández Palma (2011) indica que:

Los principales representantes fueron, Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y William Gilbreth; Administración Científica y Henry Fayol, Enfoque Funcional, establecen modelos de administración, basados ampliamente de las empresas americanas y europeas en las primeras décadas del siglo XX. Pensando en el mejoramiento de los métodos de trabajo, con el establecimiento de una propuesta de principios técnicos – organizativos y así crear una ciencia de la administración, para el mejor desenvolvimiento de los seres humanos en el mundo empresarial (p.41.)

La administración centrada en las tareas, era considerada tradicional o científica, orientada por la observación de los hechos en la producción, investigación y análisis de las operaciones empresariales. En palabras textuales de Hernández Palma (2011: 42 pp.): “el estudio de tiempo y movimiento, planeación y control en la producción, distribución de equipos

en las plantas, reconocimiento salarial, administración del recurso humano, eran aspectos centrales de esta teoría”. En conjunto estos elementos han sido un gran aporte para los administradores y los diferentes estudios que han desarrollado y mejorado las empresas a lo largo de la historia (Hernández Palma, 2011).

El enfoque científico de la Administración se concibe por la prioridad de que las empresas crecieran en productividad, debido a la débil oferta de mano de obra que se presentaba en Estados Unidos en esa época; por tal motivo era a través de la eficiencia de los trabajadores que se podía llegar a ese objetivo y fue así como Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y Lilian Gilberth, proponen unos elementos en conjunto conocidos como la teoría de la administración científica, los cuales observaremos en el siguiente cuadro. (Cuadro 1)

Cuadro 1
Características de la Administración científica.

Aspectos generales	<ul style="list-style-type: none"> • Estandarización de un método para ejecutar tareas. • Selección de empleados, basados en aptitudes relacionadas con el trabajo. • Orientar al trabajador de acuerdo al método estándar. • Planeación del trabajo para los empleados. • Incentivos salariales por incremento en la producción.
Aportes	<ul style="list-style-type: none"> • La compensación es importante para el desempeño. • Estudio focalizado en las tareas y puestos. • Selección y capacitación del personal como factor relevante.
Criticas	<ul style="list-style-type: none"> • No se tenía en cuenta el contexto social del trabajo ni las necesidades superiores del empleado. • No se tenía en cuenta la diversidad de los trabajadores. • No había una comunicación con los empleados y así no se tenían en cuenta sus ideas y sugerencias.

Fuente: Tomado. ((Daft, 2005) citado por. (Hernández Palma, 2011)

Es importante resaltar en el Cuadro 1, como la Administración se formaliza partiendo de la estandarización en métodos y procesos, también en la forma de pensar, ya que se centra más en el análisis y la planeación,

y como la compensación y la capacitación juega un papel significativo en el desempeño del talento humano; aunque vemos que en esta teoría los aspectos sociales del empleado y sus necesidades no eran prioridad, dejando vacíos en el entendimiento de la misma.

Por otra parte, la teoría clásica de Henry Fayol, se orientó hacia el establecimiento de principios generales aplicables a los altos niveles de la organización. La función administrativa es la encargada de articular la acción de la empresa, de constituir su cuerpo social, de coordinar los esfuerzos y armonizar los actos; en tal sentido administrar, es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar (Rocha Valencia , Molina Parra, & Ramírez Díaz , 2010). Tiene como énfasis la estructura y la empresa es percibida como un conjunto de partes relacionadas entre sí, centrada en la organización formal.

Desde la óptica de Fayol, la administración actúa únicamente sobre las personas y se precisa tener en cuenta que estas personas y las circunstancias son diversas y cambiantes; por lo tanto, las reglas a tener en cuenta no pueden ser rígidas; sino adaptables a todas las necesidades; de allí que se hace necesario un administrador con cualidades como la inteligencia, la experiencia y la decisión, que le ayuden con su función. (Rocha Valencia , Molina Parra, & Ramírez Díaz , 2010)

Fayol destaca que toda empresa cumple seis funciones básicas (Chiavenato, 2006: p.70) a saber:

1. Funciones técnicas, relacionadas con la producción de la empresa.
2. Funciones comerciales, relacionadas con la compra y venta o el intercambio.
3. Funciones financieras, relacionadas con la búsqueda y gestión de capital.
4. Funciones de seguridad, relacionadas con la protección de los bienes y las personas.
5. Funciones contables, relacionadas con los inventarios, los registros, los balances, los costos y las estadísticas.
6. Funciones administrativas, relacionadas con la integración de las otras cinco funciones en la dirección.

En la empresa funcional mencionada por Fayol, es importante la puesta en marcha de unos principios organizacionales que permiten la armonía y fortalecimiento de la misma, los cuales destacamos en el Cuadro 2:

Cuadro 2
Principios de Henry Fayol.

División del trabajo	Autoridad
Disciplina	Unidad de mando
Unidad de dirección	Subordinación de interés individual
Remuneración	Centralización
Jerarquía	Orden
Equidad	Estabilidad del personal
Iniciativa	Espíritu de equipo

Fuente: (Hernández Palma, 2011: p.44)

La importancia de los principios destacados por Fayol en el Cuadro 2, se perciben en la forma como la organización dinamiza su estructura y fortalece la base para que los administradores de manera efectiva orienten los procesos.

Enfoque humanista en la Administración de Empresas

El enfoque humanista surge con la intención de aportar valor humano al ejercicio del trabajo en las factorías. Dentro de los referentes principales figuran personajes como Mary Parker Follet, Elton Mayo, Irving Herzberg, Abraham Maslow, Douglas Mc Gregor y otros. El pensamiento de estos autores supuso una reacción opositora al pensamiento clásico, que hasta entonces entendía a las empresas como una máquina (Hernández Palma, 2011).

La administración sufre una revolución conceptual, el énfasis en la tarea y la estructura propuesto por el enfoque clásico, sufre un cambio y se centra "...en las personas que participan en las organizaciones. El enfoque humanista aparece con el surgimiento de la Teoría de las Relaciones Humanas en Estados Unidos, a partir de 1930..." (Chiavenato, 2006: p.88).

El hombre y su conducta es el punto de partida de la administración; por consiguiente, en las relaciones humanas se debe centrar el mejoramiento a través de la aplicación de las ciencias de la conducta a la administración,

básicamente la psicología. Tomado. (Munch, 2007) citado por (Rocha Valencia , Molina Parra, & Ramírez Díaz , 2010).

El objetivo de este enfoque se orienta en el aumento de la productividad del empleado, asentado en la satisfacción de sus necesidades psicológicas y de grupo, basados en estudio de motivación, participación y equipos de trabajo. (Rocha Valencia , Molina Parra, & Ramírez Díaz , 2010)

La experiencia de Hawthorne, desarrollada por Elton Mayo, demostró que el individuo se ve motivado por aspectos que trascienden la recompensa económica y que estos están estrechamente ligados a las relaciones grupales. Son las estructuras informales emergentes en toda organización las que vertebran la satisfacción en el trabajo y, por ende, influyen positiva o negativamente la productividad (Rocha Valencia , Molina Parra, & Ramírez Díaz , 2010).

Uno de los principales tópicos defendidos por Mary Parker Follet, según Medina Macías y Ávila Vidual (2002), fue necesidad de hacer funcionales los equipos de trabajo y vincular a estos con la toma de decisiones empresariales, suponiendo ello, integración entre lo operativo y lo ejecutivo al interior de las empresas. Según los mismos autores, Parker Follet "...contribuyó con los estudios para alcanzar un medio más adecuado en la coordinación, desde tres factores: el contacto directo con las personas interesadas, la planificación y adopción de directrices políticas y la continuidad del proceso..." (Medina Macías y Ávila Vidual, 2002).

Adherida a los diferentes estudios sobre la influencia de factores supra económicos en el comportamiento y motivación de las personas en el trabajo, aparece la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, promovida por el psicólogo norteamericano Abraham Maslow, quién basó sus argumentos en observaciones clínicas (López Mas , 2005). Se establece entonces que la motivación de los seres humanos, en principio, es jalonada por el deseo (necesidad) de sufragar requerimientos básicos para la existencia digna; pero que una vez superados, aumentan gradualmente su complejidad hasta vincular el entorno en su expresión compleja, las cuales suponen para el individuo una suerte de éxito o realización. Según la propuesta teórica, Maslow clasifica las necesidades en cinco grupos jerarquizados y representados en una pirámide, a conocerse: las fisiológicas, de seguridad, de pertinencia, de estima y necesidades de autorrealización (López Mas

, 2005). Así entonces, las personas deben ir satisfaciendo una necesidad a nivel fisiológico (básica), para luego ir por otra de nivel superior, y así sucesivamente, todo depende de la situación presente de ellas.

Sin desmeritar el valor fundamental de los aportes de Maslow, López Mas (2005) sugiere que esta es una teoría limitada a describir la realidad de los trabajadores norte americanos y, que, si bien es cierto explica el fenómeno motivacional del ser, esta fundamentación podría no tener verdadera aplicación universal (López Mas, 2005).

La Teoría Bifactorial de Herzberg corrobora que los aspectos claves que satisfacen óptimamente diferentes necesidades, están directamente relacionados con elementos motivacionales desde escenarios laborales satisfactorios (López Mas, 2005). No obstante, en el entorno empresarial real sigue generando incertidumbre para los gerentes la manera de cómo crear motivación intrínseca en sus colaboradores. Por tal motivo, se debe replantear el pensamiento que se tiene del individuo en las organizaciones modernas (las personas laboran para obtener incentivos económicos, o sea, solo por el salario); lo que valida el enfoque direccionado por Herzberg (López Mas, 2005).

El modelo de los dos factores de Herzberg plantea que el empleado posee dos tipos de necesidades: las que se presentan desde el entorno físico y psicológico de las labores (Necesidades Higiénicas), y las que hacen parte de la ejecución y forma del trabajo (Necesidades de Motivación); en explicación de ello, el colaborador se sentirá realizado en la gestión laboral cuando se vean satisfechas sus necesidades motivacionales (Caballero Rodríguez, 2002).

Por otra parte, McGregor expone dos estilos que explican el sentir de los gerentes: uno, la Teoría X, representada por la percepción de que los empleados son perezosos desde su estado natral, por lo que requieren supervisión y motivación, pues se enfocan solo en ganar dinero como algo necesario; otro, la teoría, un escenario donde los individuos desean y deben laborar (Velázquez Vásquez, 2002).

La Teoría X, describe a los trabajadores como personas limitadas y sin iniciativa. Por tanto, no manejaría la experiencia necesaria para alcanzar sus objetivos, lo que lleva a orientarlos en todos los procesos asignados (Puglisi, 2006). Por su parte, la Teoría Y, está representada por individuos

comprometidos y responsables, los cuales pueden ser partícipes del proceso planificador y monitoria corporativa, niveles ejecutivos, juntas, etc., (Puglisi, 2006).

Enfoque Neoclásico en la Administración de Empresas

El dinamismo que ha venido mostrando el pensamiento administrativo, identifica a las teorías neoclásicas como la base de la gestión en la segunda mitad del siglo XX, variables que han sido tratadas por autores como Harold Koontz, Peter Drucker y William Ouchi entre otros, muestra cómo la Administración se ha fortalecido alrededor de un conocimiento sistémico, evolucionando así el pensamiento clásico, de adecuado a las condiciones de las organizaciones en el momento. (Rocha Valencia , Molina Parra, & Ramírez Díaz , 2010)

El enfoque neoclásico viene a ser la actualización de los postulados clásicos, pero ahora, adaptados a la dinámica y complejidad de las organizaciones modernas, y complementados con las aportaciones de las demás teorías emergidas en el devenir de la disciplina administrativa (Chiavenato, 2006).

Harold Koontz, interpretado por Rocha Valencia, Molina Parra, & Ramírez Díaz (2010), indica que:

las diferentes funciones que estructuran a la Administración con el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en grupos, alcanzan metas con eficiencia. Para esto, concibe a la administración como las integraciones de ciencia, teoría y práctica, enfocadas hacia la responsabilidad social y la ética. Se convierte en uno de los teóricos más influyentes de la administración por objetivos; plantea las premisas de la planeación y las estrategias, como mecanismos para el logro de propósitos, propone la autoridad en línea y la descentralización como parte de un proceso de organización efectiva para la generación de cultura organizacional. (p.62)

Drucker, interpretado por Blacutt (2010), demuestra su atención por el pensamiento administrativo en la década de los 40, lo cual permite que más adelante sea considerado como un pensador relevante de esta disciplina y uno de los más representativos en cuanto a postulados neoclásicos en

las últimas cinco décadas. Basado en el enfoque clásico y reestructurando constantemente sus aspectos claves, plantea una nueva teoría sin salirse de contexto, teniendo en cuenta el papel que juega el conocimiento en las empresas. Es decir, se plantea que las habilidades ejecutivas son aspectos claves del pensamiento administrativo, más que de otra profesión, tales habilidades son: la comunicación, toma de decisiones en escenarios caóticos y la planeación estratégica (Blacutt, 2010).

Además, muestra el respeto por la teoría clásica, y su constante actualización hace de ésta una nueva teoría sin cambiar de rumbo; es decir, el papel que juega el conocimiento en las organizaciones (Blacutt, 2010). En consecuencia, Drucker se refiere a que las competencias gerenciales corresponden a la administración más que a otra disciplina. La primera competencia es la comunicación dentro la organización, la segunda corresponde a la adopción de decisiones en condiciones de incertidumbre, y la tercera es la planificación estratégica. (Blacutt, 2010)

William Ouchi, promulga la teoría Z, en la cual aborda temas relacionados con el papel del ser humano en la empresa. La cultura Z enfatiza en elementos de corte humanista y poco aplicados en las empresas de occidente de la época, se relaciona más con características comunes a las compañías japonesas. (Rocha Valencia , Molina Parra, & Ramírez Díaz , 2010). Así mismo, resaltan que en esta teoría, Ouchi busca promover un nuevo paradigma empresarial, soportado en la creencia que el ambiente laboral debe representar para el trabajador un escenario de desarrollo personal y colectivo; y para que ello así sea, es sine qua non la práctica de tres principios fundamentales: confianza, atención a las relaciones humanas y relaciones sociales estrechas.

Enfoque estructuralista en la Administración de Empresas

El enfoque estructuralista surge a mediados del Siglo XX, entre los años 50 y 70, como una necesidad de equilibrar e integrar los modelos administrativos imperantes del entonces: por un lado, el enfoque clásico, de visión utilitarista y económica del trabajador; y, por otro lado, el enfoque humanista, que buscó concentrar el valor administrativo en las personas (López, Árias & Rave, 2006). Promovido principalmente por sociólogos y psicólogos, el nuevo enfoque buscó un punto central de convergencia entre la *estructura* y el *factor humano*, adicionando valor de complejidad al

ejercicio administrativo, pues se entendía como una actividad *organizacional* y no exclusivamente empresarial.

Entiéndase por estructuralismo el estudio sociológico de la arquitectura y funcionalidad de las organizaciones, desde una perspectiva holística. Se analiza cada parte del sistema organizacional, sus características, formas de inter e intra relacionamiento con el entorno, clasificación socioeconómica de sus miembros, y la manera en que se transforma (o destruye) en el tiempo. (Hernández y Rodríguez, 2006).

Según lo describe Chiavenato (2004), el enfoque estructuralista se divide en dos segmentos: uno, el más clásico, la “*Teoría de la Burocracia*”, y otro, la “*Teoría Estructuralista*”; como se ilustra en la figura 1.

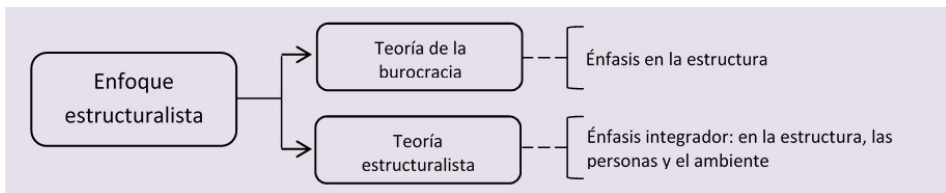


Figura 1. Los desdoblamientos del enfoque estructuralista.

Fuente: rediseño del autor con base en (Chiavenato, 2004: pp. 219)

Teoría de la burocracia

Con esta teoría, se sientan las bases explicativo-teóricas del enfoque estructuralista, sin desconocer que, desde la edad antigua, la morfología organizacional social ya era materia de debate entre diferentes filósofos. Esta tuvo aplicación inicial en la milicia y posteriormente trascendió a las diferentes organizaciones sociales, especialmente al sector público. Su misión, maximizar la eficiencia de las empresas. Max Weber, sociólogo alemán, fue el más importante tratadista de la corriente. Para él, la burocracia es el modelo ideal que puede resolver los problemas empresariales y sociales, racional y eficientemente. Para Weber, como lo interpreta Robbins, S., y Coulter, M. (2014, p. 30) la burocracia es “una forma de organización caracterizada por la división del trabajo, una jerarquía claramente definida, normas y reglamentos detallados y relaciones impersonales”. La figura 2 reseña las características del modelo de Weber.

Un elemento de uso inherente al constructo organizacional es la *autoridad*, clasificándola Weber en tres tipos. *Autoridad legal*: las leyes

se obedecen porque se consideran justas y se formularon bajo criterios correctos. *Autoridad carismática*: reconocida socialmente a individuos percibidos como líderes, bien sea por su cualificación, por vía administrativa o por aspectos psicológicos. *Autoridad tradicional*: procede de la legitimidad que se le abona a las instituciones sociales y por ende, a los individuos que las representan: como la iglesia, las organizaciones indígenas, asociaciones, entre otras. (Hernández y Rodríguez, 2006).

Teoría estructuralista

Representa la convergencia de los enfoques clásicos y la teoría de las relaciones humanas en la administración, pero con epicentro en las personas; a diferencia de la teoría burocrática, cuyo foco se ubicaba en la estructura. Hasta mediados de los años cincuenta, las organizaciones eran percibidas como entes (sistemas) cerrados en los que las variables de eficiencia y supervivencia suponían jurisdicción interna. Los estructuralistas vieron la necesidad de encontrar un punto de convergencia para los paradigmas administrativos de la época; uno que entendiera a la organización (y sus partes) como sistema de constante interacción con el entorno: abierto y susceptible a las condiciones externas. Esta nueva corriente centró sus esfuerzos en mostrar que la *estructura* hace referencia a un todo mayor que la suma de sus partes, en el cual, sus partes le constituyen y tienen perfecta interacción con el entorno, empero sus modificaciones individuales no represen mutación en la sustancia del todo.

Los estructuralistas presumen que la sociedad moderna es un entorno de organizaciones, en el que los individuos participan fluidamente de varias, desempeñando roles diversos. En palabras de Chiavenato (2004: p. 251), “la organización es una unidad social dentro de la cual las personas alcanzan relaciones estables, (no necesariamente frente a frente), entre sí, para facilitar el alcance de un conjunto de objetivos o metas”.

Renate Mayntz, socióloga alemana, indicaba que las organizaciones pueden estructurarse desde tres perspectivas: *la jerárquica*, donde la estructura se da desde los rangos superiores en la cadena de mando; *la democrática*, en la que la estructura se da por acción participativa de todos los miembros de la organización; y, *por autoridad técnica*, en ella la estructura es llevada a cabo de acuerdo al nivel técnico de las personas en individual, aportando alta libertad de acción y dirección. Otro aporte de Mayntz para

destacar fue la categorización de las organizaciones en *altamente coactivas* (todo el poder es ejercido por rango más alto), *utilitarias* (aquellas que persiguen fines lucrativos), *normativas* (de posición social y que ofrecen beneficios o privilegios a los vinculados) y las *mixtas* (amalgaman diferentes combinaciones entre las tres tipologías anteriores). (Hernández y Rodríguez, 2006).

Otros autores importantes como Amitai Etzioni, James D. Thompson, Víctor A. Thompson, Burton Clarke y Jean Viet, orientaron sus aportaciones en la descripción de las organizaciones como unidades vulnerables al ambiente, cuya supervivencia está sujeta al engranaje verdadero entre sus objetivos y los de las personas que en ella participan (satisfacción de expectativas) (Chiavenato, 2004). Así, los estructuralistas visionan a la organización a través de un enfoque múltiple que incluye: el estado formal e informal de la organización, todo el sistema de recompensas (materiales, simbólicas, económicas y sociales), multiplicidad de organizaciones, y el intra e inter relacionamiento organizacional.

Enfoque del comportamiento en la Administración de Empresas

Basado más hacia la importancia de las personas en la organización, este enfoque concibe a las organizaciones como “seres vivos”, susceptibles de cambio y desarrollo, a medida que interactúan con su entorno. La conducta humana resulta ser la explicación primaria del mencionado dinamismo, toda vez que son el factor constitucional de mayor relevancia de las organizaciones. Este enfoque critica fuertemente a las teorías que cronológicamente le antecedieron, en cuanto a las concepciones mecanicistas de las empresas (enfoques clásico y estructuralista) y a los postulados altamente ideales y románticos de la escuela de las relaciones humanas. Con criterios conductuales, el enfoque del comportamiento analiza la individualidad de los sujetos, circunscrita a un ambiente organizacional, en el cual existe influencia conductual desde y hacia las personas; acuñándose entonces la perspectiva de conducta organizacional, cuando se analiza la organización como un todo (Chiavenato, 2004).

Este enfoque se constituye de la teoría del comportamiento en la administración y de la teoría del comportamiento organizacional, teniendo como autores precursores a: Kurt Lewin, Chester Barnard, George Homans y Herbert Simon (Chiavenato, 2004).

Teoría del Comportamiento en la Administración

La característica principal de esta teoría es que el estilo directivo que reciben los individuos y su nivel de cultura, determina la conducta del grupo al que ellos pertenecen: a mayor nivel de cultura, mayor será la complejidad de las acciones de dirección y motivación requeridas (Ramírez, 2010). Los principales autores de esta teoría, entendiendo esta premisa conceptual, centraron esfuerzos en describir los factores que influyen en la motivación humana, toda vez que es ésta, finalmente, la determinante de su conducta.

El psicólogo Abraham Maslow es uno de los más representativos investigadores motivacionales. Su gran aporte, la jerarquización de las necesidades humanas, las cuales representó en una pirámide, ubicando en la base aquella más básica (fisiológica) y en la cima, aquellas más abstractas y de satisfacción compleja (autorrealización personal). Por supuesto, el escalonamiento de las necesidades en dicha pirámide, está condicionado al nivel culto (educativo) del individuo: en las personas de mayor nivel se presume satisfacción de necesidades básicas. En un grupo, las relaciones y conductas estarán supeditadas al nivel medio de necesidades satisfechas, por ejemplo: en aquellos grupos donde las personas cuentan con un nivel alto de cultura, es probable que las relaciones sean más duraderas, o que los conflictos internos sean perfectamente canalizados.

Vale resaltar que las personas centran esfuerzos en satisfacer sus necesidades particulares, las cuales serán su mayor fuente motivacional; por eso los directivos y administrativos, deben conocer cuáles son esas necesidades apremiantes para sus trabajadores, y operar sobre ellas. (Ramírez, 2010)

En cuanto al segundo aspecto más relevante de esta teoría, el estilo de dirección, vale resaltar los aportes de Douglas McGregor, quien afirma que en las organizaciones se presentan múltiples estilos directivos, destacando dos: el tradicional y el innovador. Para explicar el primero, propuso la Teoría X, la cual percibe al trabajador como “holgazán”, rutinario, y motivado exclusivamente por la recompensa económica. Para el segundo, sostuvo que el ser humano tiene inherente la tendencia a desarrollarse, a ser creativo, proactivo, motivándose por factores supra económicos y múltiples; lo anterior fue expuesto como Teoría Y. (Chiavenato, 2004)

En síntesis, la conducta de los grupos depende de la expectativa de satisfacer sus necesidades y del estilo de dirección al cual estén sometidos. Las necesidades son jerarquizadas con base en el nivel medio cultural de los individuos que componen cada estructura, y ello determinará la conducta grupal. El estilo de dirección dependerá de la conducta del grupo y de la perspectiva con que sea abordado desde la dirección.

Teoría del desarrollo organizacional - D.O.

Los partidarios del valor humano en las organizaciones, como ya se había mencionado antes, las perciben como seres vivos que evolucionan y están sometidas a influencias internas y externas; estas últimas deben ser identificadas, estudiadas y controladas a fin de alcanzar mayor adaptabilidad al entorno. Sobre esta presunción surge la Teoría del DO, que según lo señala Ramírez (2010), puede igualarse al concepto de cambio estratégico.

El DO surgió en los años 60 como el entrelazamiento de ideas conceptuales sobre el hombre, la organización y el ambiente. Representa desdoblamiento de la Teoría del comportamiento hacia la Teoría de sistemas (Chiavenato, 2004). En discusiones más modernas consideran a *los grupos* como un elemento adicional y relevante dentro del modelo de DO, junto a los tres ya mencionados, resaltando la necesidad de construcción teórica alrededor de cada componente (Romero, 2008).

En concepto resumido, el DO es la disciplina que se encarga de observar a la organización desde la conducta de sus variables sustantivas, y de diseñar procesos que mejoren el comportamiento de todo el sistema, esto es: su productividad, efectividad y resultados (Ghosh, 2006). Consiste en inducir cambios planeados, basados en estudios fácticos del comportamiento de la organización, a través de los llamados *Team groups* o Grupos T, técnica (inicial) de investigación e intervención para mejorar el comportamiento grupal y las relaciones de los trabajadores (Ramírez, 2010). Según el mismo autor, hoy, estas técnicas se enmarcan dentro de procesos de *autoevaluación institucional* e involucra técnicas modernas como Normas ISO 9000, Seis Sigma, Reingeniería Corporativa, Grupo T, etcétera. Debe entenderse que cualquier cambio propuesto o en desarrollo, debe estar ajustado a la *fase de crecimiento* en la que se encuentre la organización: 1) Pionera (Creativity), 2) Expansión (Direction), 3) Reglamentación (Delegation), 4) Burocratización

(Coordination) y 5) Reflexibilización (Collaboration) (Chiavenato, 2004; Greiner, 1972).

Dentro de los autores más relevantes de esta teoría están Blake y Mouton, Laurence y Lorsch, y William Reddin, quienes acuñaron modelos de DO que soportan las técnicas de intervención actuales. Kurt Lewin, destacó por sus estudios de psicología social, en los que argumentó sobre la incapacidad de conocer el comportamiento humano fuera de su entorno y de su ambiente. Edgar Schein fue quien acuñó la categoría “*Cultura Organizacional*”, uno de los conceptos trascendentales del comportamiento organizacional y vertebral a la hora de diseñar intervenciones de DO. Por su parte, Chris Argyris, William Bridge, Warren Bennis (por separado) documentaron sobre la importancia de los empleados dentro del cambio organizacional, afirmando que *ellos* deben ser actores activos; dieron valor al concepto de *liderazgo* y a sus capacidades individuales. (Chiavenato, 2004; Robbins y Coulter, 2014; Gaynor, 2006).

Enfoque de Sistemas en la Administración de Empresas

Gestación o génesis de la teoría general de los sistemas

Ludwig Von Bertalanffy fue el primero en exponer la teoría general de los sistemas. Él mismo señala que el término *sistema* hunde sus raíces en la filosofía de pensadores antiguos como Leibniz o Nicolás de Cusa. Von Bertalanffy junto con otros, apoyándose en la biología, que considera el organismo como un todo o sistema, propuso aplicar este mismo enfoque a la gestión administrativa; tal vez haciendo eco a la propuesta original de Chester Barnard en 1938, que las organizaciones funcionan como sistemas (Hermida, Serra y Kastika, 1997; Robbins, S., y Coulter, M., 2014).

La mencionada teoría puede ser un medio que permita a la administración avanzar en su cimentación científica, superando enfoques obsoletos unidimensionales. Así lo postula el sociólogo Walter Buckley. El impasse que ha sufrido la administración puede quedar superado si a la misma se le aplican los descubrimientos de la sociología científica. Hermida, Serra y Kastika (1997) señalan:

Dado que la sociología es una ciencia fáctica cuyo objeto de estudio presenta cierta semejanza con el de la administración, no deja de resultar importante la convalidación metodológica

que implica la elección, por parte de los sociólogos, de un método que los administradores comenzaron a aplicar con ciertas dudas y reservas (p. 131).

No se trata de buscar meras analogías entre ciencias sino de evitar la superficialidad científica. Ello implica que los modelos utilizados en una ciencia pueden transferirse como riqueza interpretativa a otra. Se trataría de conjugar la agilidad interdisciplinar. Hay que evitar que la especialización científica no se convierta en un inconveniente para el trasvase interdisciplinar (Hermida, Serra y Kastika, 1997).

Aplicaciones

Un *sistema* podría quedar definido como un conjunto de partes diversas, pero que, al implicarse e interrelacionarse entre sí, dan lugar a un todo unificado. Hay sistemas *cerrados*, en los que el entorno no influye ni aquéllos interactúan con él (Robbins, S., y Coulter, M., 2014). Los hay también *abiertos*, en los que el entorno influye de manera determinante y ellos interactúan con él. Hoy en día, cuando se habla de las organizaciones como sistemas, se piensa en sistemas abiertos: la organización toma insumos del entorno, que pasa a procesar, para luego distribuirlos en el entorno (Robbins, S., y Coulter, M., 2014). Aplicada esta teoría de los sistemas a la administración, queda claro que ésta no funcionará si las partes que la integran no se coordinan entre sí y trabajan de manera mancomunada, fomentando gran rapidez de reflejos para procesar las demandas del entorno. Dicho lo cual, se deduce que los compartimentos estancos serían un lastre insoportable para el buen funcionamiento y eficacia de una empresa o negocio. Clave en todo ello es el rol del gerente de cada una de las secciones o del coordinador general de las mismas.

Otra forma de clasificación a destacar es por su constitución: pueden ser abstractos o físicos (Chiavenato, 2004). Los primeros resultan intangibles desde su estructura, como las ideas, los planes o un software. Los segundos, cuentan con una entidad material, por ejemplo, una máquina.

Hernández y Rodríguez, S. (2006) señalan que, todo sistema está inmerso dentro de otro superior, acuñando las categorías *macrosistemas* para el sistema inmediatamente contenedor y *suprasistema* para el sistema conglomerante de muchos otros; y así sucesivamente se van escalando.

Como fondo de lo anterior, se puede interpretar que todo sistema representa una parte de otro o uno macro o uno supra, dependiendo de la perspectiva en que se analice. Adicionalmente, advierten que, en la empresa como sistema, se evidencian mínimo cuatro elementos fundamentales: *insumo(s)*, *proceso(s)*, *producto(s)* y *retroalimentación(es)*; tal y como se ilustra en la siguiente figura.

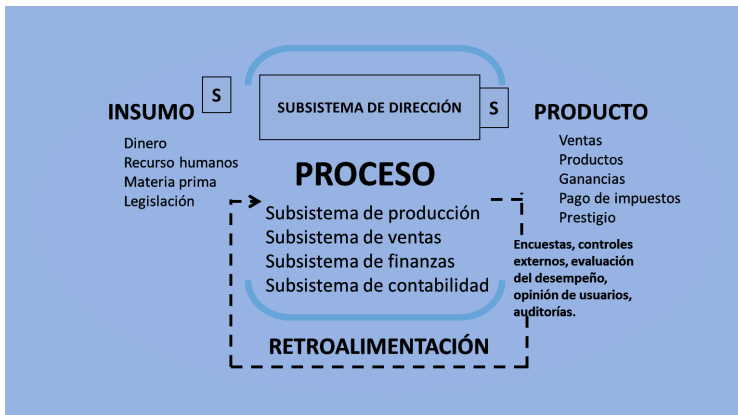


Figura 3. Elementos sistémicos.

Fuente: (Hernández y Rodríguez, S., 2006: pp.144)

Los insumos –*inputs*– son todos aquellos elementos que abastecen el sistema y que resultan susceptibles de transformación, con el ánimo de cumplir el objeto misional del sistema (organización). El *proceso* corresponde a la secuencia sistemática de transformación de los inputs, en concurso con otros subsistemas. El producto –*output*– representa la transformación materializada de los inputs: es el producto o servicio final con el que la empresa cuenta para dar cumplimiento a su misión. Por último, la retroalimentación –*feedback*–. Es un elemento trascendental en los sistemas, dado que se traduce en una suerte de evaluación (aceptación, rechazo o percepción) del entorno hacia el mismo sistema. A través del feedback es posible corregir procesos, conceptos, productos/servicios, para mejorar el flujo dinámico inter e intra sistémico. Idalberto Chiavenato (2004), advierte que el elemento *ambiente* es distinto en sí mismo y debe interpretarse como uno más, es decir cinco elementos fundamentales, para el caso de las organizaciones, pues son interpretadas como sistemas abiertos. Según la Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy,

todo sistema *depende de su estructura, pertenece a otro mayor y siempre es abierto* (Chiavenato, 2004).

Desde el punto de vista de Chiavenato (2004), los sistemas abiertos, condicionantes de las organizaciones, presentan las siguientes características:

1. *Comportamiento probabilístico y no determinista.* Las organizaciones hacen parte de macro sistemas sociales y como tal, mantienen constante dinamismo desde y hacia el entorno. Consecuencia de ello, su comportamiento no puede ser previsible con exactitud.
2. *Las organizaciones son parte de un sistema social superior complejo.* Las partes del sistema organizacional (y su todo) conforman también parte integral de la sociedad como sistema superior, por lo que adquieren un grado de complejidad indescriptible desde el mero análisis de sus partes. Es imperante entender el fenómeno desde una perspectiva holística que analiza los sistemas como un todo constituido por subsistemas igualmente complejos.
3. *Interdependencia de las partes.* Cada parte está no solo interrelacionada, sino que también es interdependiente de las demás, de tal forma que los cambios en una, generan efectos sobre las otras.
4. *Homeostasis.* Refiere la necesidad de encontrar un punto de equilibrio o estabilidad, en el que la organización consigue cumplir el requisito de *unidireccionalidad* (siempre se enfoca en su fin) y el de *progreso* (avance con respecto al alcance de su fin). En suma, las organizaciones requieren alcanzar equilibrio entre la *homeostasis* y la *adaptabilidad* al cambio (necesaria para la supervivencia del sistema dentro del entorno cambiante).
5. *Frontera.* Todos los sistemas tienen límites que demarcan lo que hace parte de ellos y lo que no: lo clasificable como interno y externo.
6. *Morfogénesis.* Es la capacidad intrínseca de las organizaciones para modificarse a sí mismas en su estructura y funcionamiento.
7. *Resistencia.* Dada su naturaleza abierta, las organizaciones están expuestas a afectaciones externas, inevitables, pero si

contrarrestables. Ellas deben tener la capacidad de superar afectaciones y mantener su esencia, sin que ello represente castración al proceso de aprendizaje y adaptabilidad.

Enfoque situacional en la Administración de Empresas

Teoría de contingencias

Los principios y modelos de gerencia de cada una de las áreas o secciones de una empresa no pueden ser los mismos. Como la vida no se deja encorsetar y es siempre variante, hay que conjugar en toda empresa administrativa el *modelo de contingencias* o también conocido como *situacional*. Se trata de estar en una actitud de permanente disposición al cambio, según se vayan presentando las circunstancias. Este modelo demanda formulaciones condicionales: *si...*, *entonces*: si sucede una situación X, entonces se realizará “esto” u “esto otro”.

La palabra *contingencia* significa algo incierto, cuya ocurrencia no es posible preverla con precisión, puesto depende de las circunstancias (Chiavenato, 2004). El enfoque contingencial surge después varios estudios aplicados en organizaciones complejas, en los que se analizaron aspectos como la transformación de la estructura empresarial, el efecto del entorno sobre la estructura y la operatividad, y la eficiencia. Proyectivamente, es una adaptación organizacional de los postulados sobre el aprendizaje documentados por Skinner para el nivel individual (no empresarial). Según Chiavenato (2004) el concepto skinneriano de contingencia tiene que ver con el *estado ambiental*, una *conducta* y una *consecuencia*. El ambiente condiciona la conducta aprendida, luego la conducta actúa sobre el ambiente buscando un resultado específico, e inmediatamente se genera una consecuencia (Chiavenato, 2004). La conducta puede ser mantenida, reforzada, alterada o suprimida de acuerdo a la consecuencia experimentada (Chiavenato, 2004). Aplicado ello a las organizaciones, estas aprenden y se comportan de acuerdo a la interacción con el ambiente y la capacidad que se tenga de influenciarse mutuamente.

Las contingencias que enfrentan las organizaciones son distintas, así como el afrontamiento que ellas tienen. Dependen de sus condiciones: recursos, aprendizaje, liderazgo, estructura formal e informal, cultura, ambiente. Estas condiciones resultan ser múltiples también para cada una

de las partes que conforman el sistema, por lo que las organizaciones son exigidas de conductas igualmente complejas.

La tecnología es otro factor determinante en la conducta organizacional. Condiciona incluso, la madurez en el tiempo, y puede rezagar (sacar de la industria) o impulsar el devenir de una organización, vía obsolescencia o vanguardia. En la mayoría de los casos, el entorno cambia de la mano con el desarrollo tecnológico, por tanto, el siglo moderno representa súbitos cambios y completo dinamismo para las empresas: vivimos en la era del conocimiento y la tecnología, en la que se introducen adelantos tecnológicos diariamente. Es una interdependencia continua entre los sistemas tecnológico y social, tal y como lo advierte Hernández y Rodríguez, S. (2006), interpretando los múltiples estudios del British Tavistock Institute – inglés-.

La teoría de contingencias analiza al hombre como un ser social de carácter complejo, cuyas conductas responden a factores motivacionales contingentes y diversos. Así como también visiona a las organizaciones con tal complejidad, direccionándolas a modelos estructurales tramados, no lineales, como la estructura matricial, la estructura en redes o la estructura en equipos (Chiavenato, 2004).

En resumen, las variables contingenciales más conocidas y que representan un gran reto para los gerentes del siglo XXI son (Robbins y Coulter, 2014):

- a. *Tamaño de la organización.* Sin duda alguna, no es igual ejercer el proceso administrativo en una empresa de pocos empleados, que en una de 10.000. Con toda seguridad, la segunda exigirá una estructura compleja y habilidades gerenciales superiores.
- b. *Tecnologías rutinarias.* Ampliamente ligado a la estructura y al tamaño de una empresa, está el uso de tecnologías. Estas ameritan adecuaciones especiales y apropiación de su operatividad; distinto a las empresas cuyas necesidades tecnológicas son ajustadas o no rutinarias.
- c. *Incertidumbre del entorno.* Tal vez exista acuerdo generalizado en que los tiempos modernos, gracias a los innumerables cambios sociales, científicos y competitivos (económicos), representan escenarios de incertidumbre elevada para las organizaciones.

Las acciones estratégicas desarrolladas en ambientes altamente volátiles no tendrán el mismo efecto que las desarrolladas en ambientes de características contrarias o de poca incertidumbre. El cambio organizacional se ve demandado de velocidad en el aprendizaje, flexibilidad estructural y homeostasis óptima.

- d. *Diferencias individuales.* Se admite la diversidad de las personas entre sí. Los valores motivacionales son distintos en objeto y nivel (básicos o superiores). Desde luego, habrá puntos similares en grupos de personas, pero en esencia, cada quien persigue expectativas distintas, objetivos distintos, espacios distintos. Por lo tanto, los gerentes requieren usar técnicas motivacionales flexibles, estilos de liderazgo particulares y diseños de tareas acotados a características específicas.

Nuevos enfoques en la Administración de Empresas

La teoría administrativa está pasando por un momento de revisión y crítica, algo que no se había percibido desde la teoría estructuralista. El mundo cambió y las teorías deben adaptarse a la evolución misma del entorno; hablar de la administración moderna es entender la complejidad de las organizaciones y su relación con el entorno, desde este punto de vista es dimensionar lo que entendemos como “el mundo organizacional”. Tiene un poco más de un siglo de existencia, siendo un producto relativamente joven del siglo XX, en este periodo ha sufrido grandes cambios y transformaciones, en la actualidad nos enfrentamos a la era de la información.

Al comenzar la década de los 90, se entiende como el inicio de la era de la información, generada por el gran impacto del desarrollo tecnológico y la tecnología de la información, en este periodo, el capital financiero pasa a un segundo lugar y es así como el capital intelectual toma importancia, dejando al conocimiento como el mayor y más valioso recurso en la organización. (Chiavenato, 2006)

Dentro de los conceptos más representativos en la era de la tecnología de la información y el capital intelectual, que han fortalecido la práctica empresarial moderna, destacamos los siguientes:

Administración de la calidad total

Japón se convierte en un referente de la calidad luego de la segunda guerra mundial y define un elemento clave conocido como Calidad Total (TQM). Teniendo en cuenta el éxito de este concepto, Estados Unidos, tiempo después, entiende la importancia de implementar la calidad en sus procesos productivos, y es así como Deming se convierte en asesor y conferencista más representativo en el sector empresarial americano (Lockward Dargam, 2011). Basado en los principios de Deming la calidad aumenta y por consiguiente bajan los costos y estos ahorros significativos se pueden reflejar positivamente pasándolos al consumidor. Crosby en años más recientes, enfocó sus estudios en prevenir y evitar para lograr Cero Defectos. La mayor contribución de Ishikawa fue simplificar los métodos estadísticos utilizados para control de calidad en la industria a nivel general. (Lockward Dargam, 2011).

Gestión del conocimiento

Lockward Dargam (2011) indica que, basado en la premisa de que "...Las organizaciones ya no se construyen a partir de la fuerza sino de la confianza...", Peter Drucker promueve una corriente epistémica en la que el conocimiento, tanto del trabajador como de la empresa, son factores trascendentales en el sostenimiento de la actividad económica. En palabras textuales de Lockward (2011):

"...Drucker insta un nuevo tipo de trabajo, en el que se confiara más en la contribución intelectual del trabajador y menos en su capacidad física...", acuñando la categoría "trabajador de la era del conocimiento".

Adicionalmente, "Drucker afirma que el principal motivador de los trabajadores con conocimiento, son los retos y que la única persona en la que hay que desconfiar es aquella que no comete errores, porque, o es un falso o se queda en lo seguro, lo probado y lo trivial". (p.p. 486-487)

Teoría de recursos y capacidades

Para la década de los ochenta y como relevo de la gestión del conocimiento de la década del noventa, la teoría de recursos y capacidades se plantea como un elemento importante en la gestión empresarial, basándose en la creación de capacidades singulares o competencias relevantes a largo plazo; concretamente esos recursos y capacidades son de connotación intangible (Lockward Dargam, 2011).

Gestión por competencias

Señala que los seres humanos son capaces de desarrollar habilidades específicas y aplicadas, llamadas competencias. Estas permiten el desempeño óptimo en la ejecución de tareas, pero, además, incuban la innovación. Este modelo plantea la necesidad de ligar cargos empresariales con “competencias” más que con personas, es decir, la selección de personal debe orientarse a encontrar individuos capaces de desempeñarse idóneamente en sus encargos. En contraprestación el cúmulo de competencias que se pondrán a su disposición, la empresa es exigida de ofrecer las garantías necesarias para que el trabajador ejerza sus habilidades en la forma esperada, e incluso, mejor. El contacto personal y la evaluación constante hacen parte del sistema, pues se entiende que las competencias deben gestionarse, actualizarse y adecuarse a los cambios (aprendizaje) de la organización (Lockward Dargam, 2011).

Ética y responsabilidad social empresarial –RSE

Se entiende como una práctica empresarial moral que reconoce su accionar nocivo frente al uso de recursos naturales y el accionar dentro del entorno. Asume que debe existir un proceso natural de compensación, con impacto visible y trascendente, y que la empresa está llamada a cumplir un rol de potenciación social, más allá de su objeto económico. La visión RSE persigue fehacientemente el desarrollo sostenible, muy por encima de simplemente mitigar daños ambientales. En ese orden, se concibe a órgano empresarial como un elemento más del sistema entorno, tan importante como el ser en individualidad o en medio ambiente como gran ecosistema (Guerra, 2007).

Parte II. Visión Epistemológica del Programa Administración de CECAR

Producto del análisis indagativo de los elementos teóricos y epistemológicos del Programa Administración de Empresas de Cekar, de la discusión anterior se puede, expresar que: el programa Administración se fundamenta epistemológicamente en una concepción intersubjetiva de la realidad que se evidencia en la relación dialógica y de complementariedad entre el Estado y la sociedad para la construcción de un modelo de desarrollo que potencie la sostenibilidad de los subsistemas económicos, sociales y medioambientales a través de la acción creadora e innovadora de las organizaciones intermedias, para la construcción de espacios productivos que respondan a las exigencias y a las complejidades del entorno. Se concibe el libre mercado y la libre competitividad como el modelo en el cual se expresa la acción creativa de la sociedad para generar dinámicas de desarrollo inclusivas y eficientes en el manejo y distribución de la riqueza de manera ética y transparente.

Se asume a las organizaciones tal como lo plantea Morín, como sistemas abiertos complejos, en el que interactúan distintos actores con intereses diversos, pero con objetivos comunes que apuntalan hacia la productividad como elemento de impacto social y económico.

Las organizaciones son producto de las interacciones entre elementos. Ningún fenómeno puede ser concebido aparte de las interacciones que lo han constituido y de las interacciones en las que necesariamente participa, esto genera transformaciones a lo interno del sistema en general, la disposición de relaciones entre componentes o individuos que produce esta unidad compleja o sistema, dotado de cualidades desconocidas en el nivel de los componentes o individuos, une de forma interrelacional elementos o eventos diversos que a partir de ahí se convierten en los componentes de un todo. Esto asegura solidaridad y solidez relativa a estas uniones, asegura, pues, al sistema una cierta posibilidad de duración a pesar de las perturbaciones aleatorias. La organización, pues: transforma, produce, reúne, mantiene (Morín, 1997).

A partir de estas apreciaciones las organizaciones como sistema adaptativo responden con mecanismos eficientes a las presiones y demandas del entorno para lograr la simbiosis necesaria que les garantice la legitimidad de sus acciones y la producción de bienes socialmente necesarios, esta dinámica de complementariedad genera una retroalimentación permanente que impacta tanto al sistema interno como al sistema social en la cual se encuentra inmersa.

Es entonces, que el Programa Administración de CECAR responde a las demandas sociales a través de la formación de un profesional en el área administrativa con un elevado compromiso social, con capacidad creativa, innovadora y emprendedora capaz de desarrollar proyectos empresariales que respondan a las necesidades de abastecimiento y desarrollo del departamento y del país, cuyo factor identitario es la competitividad, entendida esta como la capacidad de aumento permanente de la productividad de las empresas a partir de la generación de elementos innovadores que incidan en la preferencia del mercado y en la renta de la empresa. Desde la formación del perfil de nuestros egresados apuntalamos a la competitividad tal como lo señala Porter, (1990) la competitividad de una nación depende de las empresas, pues son éstas y no las naciones las que compiten. Por ello, de la capacidad que tengan las empresas para perfeccionarse por la vía de la “innovación” depende que una nación sea competitiva.

Nos apoyamos para esta definición en lo planteado por Wienert (1997): quien indica que existe una relación de causa-efecto entre las competitividad de las empresas y productividad. Del mismo modo, señala que existe un vínculo directo entre la productividad y la innovación, pues esta última permite el perfeccionamiento de los productos y los procesos de las empresas, además de la adaptabilidad de los mismos al entorno. Nos afianzamos en Bañón & Sánchez (2002) para quienes la competitividad depende de las empresas de su capacidad para, rivalizando con otras, conseguir una posición competitiva favorable, mantener y aumentar su posición en el mercado y obtener unos resultados superiores sin necesidad de recurrir a una remuneración anormalmente baja de los factores de producción. Incluyendo dos elementos, el posicionamiento en el mercado y las rentas como elementos de competitividad empresarial.

Desde esa perspectiva, aportamos a la competitividad como factor identitario, con la formación de un administrador con capacidad de aumentar la productividad de las empresas, para que desarrolle procesos y productos innovadores que generen nuevas dinámicas económicas que impacten al subproducto interno del departamento y del país. Pues tal como lo afirma la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 1992) las variables para evaluar la competitividad de las empresas son:

- El manejo exitoso de los flujos de producción, materias primas e inventarios.
- La gestión exitosa de mecanismos de interacción entre planeación mercadotécnica, I+D formal, diseño, ingeniería y producción industrial.
- La capacidad de combinar actividades internas de I+D e innovación con la cooperación tecnológica con universidades y otras empresas.
- La capacidad de incorporar definiciones más exactas de las características de la demanda y de la evolución de los mercados en estrategias de diseño y producción.
- La capacidad de organizar relaciones interempresariales exitosas con proveedores de materiales y componentes y clientes.
- Los pasos seguidos para mejorar las capacidades de trabajadores y empleados a través de inversiones en entrenamiento especializado, así como en la generación de niveles más altos de responsabilidad del trabajador en la producción.

Estos indicadores de productividad, entre otros, forman parte del conocimiento que se gestiona en nuestros espacios académicos dentro y fuera del aula, como discusión permanente, medidos desde la actividad humana dentro de las organizaciones, los cuales están perfectamente trazados en nuestra la maya curricular. Desde el punto de vista teórico, se conduce a aceptar que la administración es una ciencia social, que trasciende el ámbito de la economía, el derecho, la contabilidad y las finanzas, desde la interdisciplinariedad se abordan los problemas de la producción, el trabajo y su optimización, asumiendo a las organizaciones como un

fenómeno económico de naturaleza técnico y legal; pero, esencialmente como realidades humana socialmente construidas que obedecen a las complejidades del entorno y a su propia dinámica de adaptación y crecimiento. Los ejes temáticos del plan de estudios se desarrollan en torno a las teorías organizacionales, las teorías administrativas, teoría de los sistemas, enfoque situacional, la cibernética, teoría matemática, teoría del comportamiento humano, teoría clásica, teoría de la burocracia, teoría estructuralista, teoría neoclásica, entre otras.

Estas áreas se convierten en objetos de estudio desde una perspectiva analítica y crítica, lo que permite a nuestros estudiantes desarrollar transferencias tecnológicas y creaciones en el campo que le es propio de una manera consciente y responsable; esto, de cara a enfrentar la complejidad de las organizaciones y su administración. Considerando los impactos sobre el hombre, su vida dentro y fuera de la organización, sobre la sociedad y sobre el medio ambiente natural. Se estudian las diferentes escuelas del pensamiento administrativos sobre todo la escuela positivista, en menor forma la escuela humanista de Montreal, la escuela de la corriente crítica y la escuela francesa.

Muchas contribuciones que amplían el marco de la teoría administrativa, vienen de la economía donde Ronald Coase (1932) establece las razones que justifican la existencia de la empresa y las bases de la teoría de los costos de transacción; Edith Penrose (1958), con sus estudios de los recursos empresariales; físicos, humanos y organizativos, sentó las bases para el surgimiento de la teoría administrativa de Recursos y Capacidades desarrollada por Barney (1990) y otros estudiosos; Armen Alchian (1950), sentó las bases de la moderna teoría evolutiva en economía, la cual ampliaron Nelson y Winter (1982); Simon (1957) contribuye con la teoría de la decisión; la rama de la economía conocida como “la Organización Industrial” sirvió de base para las contribuciones de Michael Porter (1980), relacionadas con las fuerzas de la competencia, la cadena de valor, estrategia competitiva y ventaja competitiva. En la actualidad se estudia la economía de redes. Estos temas se abordan en las asignaturas de micro y macroeconomía, como también en la gerencia de procesos estratégicos.

Del campo de la estrategia, Kenneth Andrews (1958), estableció la matriz conocida con el acrónimo DOFA; Chandler (1962), estableció la relación entre estructura y estrategia; Mintzberg (1988), las cinco P's de

la estrategia y la clasificación de las escuelas estratégicas; Ohmae (1982) describe la naturaleza del pensamiento del estratega; Hamel y Prahalad (1990) establecieron las competencias centrales (Core Competences); Teece (1997) y Eisenhardt y Martin (2000) amplían el panorama estratégico, proponiendo el concepto de capacidades dinámicas, donde explican la forma en que se sostiene una posición competitiva en ambientes de alta complejidad del mercado. Adhiriendo al concepto de complejidad expuesto por Morin. En el campo de la estrategia también hacen un aporte importante Chan Kim y Mauborgne con su estrategia del Océano Azul; Richard D'Aveni con el concepto de hipercompetencia. Estos temas se abordan en las asignaturas de Gerencia de Procesos Estratégicos y Comportamiento Organizacional

El campo humanista de la teoría administrativa se nutre de los aportes de Aktouf, quien aboga por una administración empresarial que dignifique el quehacer del ser humano; Chanlat, cuyas contribuciones abordan el estudio del ser humano desde la filogénesis y la ontogénesis, el cual es un enfoque que permite a los estudiosos de la administración la comprensión de las dimensiones de todo ser humano; Bedard contribuye con los fundamentos administrativos contenidos en el “Rombo Filosófico”; asimismo aborda la trilogía administrativa y las maneras de ser de los dirigentes. Estos temas se abordan en las asignaturas de Comportamiento Organizacional y Gerencia del Talento Humano.

Dada la interdisciplinariedad inherente al programa, para una formación integral que propende por la excelencia formativa, el plan de estudios parte de los conocimientos básicos de un futuro administrador. En el plan de estudios se contempla el desarrollo de tres grandes áreas que son: humanística, básica y profesional. Estas a su vez se subdividen para abarcar todo lo necesario para formar un Administrador de Empresas competente para ejercer su profesión en cualquier cargo que demande sus conocimientos y habilidades.

Teniendo en cuenta que se forma un Administrador de Empresas cuya característica es su habilidad para la toma de decisiones empresariales, las disciplinas del saber que ayudan en su formación son las que buscan su competencia en las comunicaciones tanto en su lengua nativa como en una segunda lengua, conocimientos básicos de derecho, matemáticas, estadística, investigación para abordar la producción de nuevo conocimiento, Ética, Responsabilidad Social Empresarial, de igual manera se abordan todos los

elementos operacionales de las empresas, tales como finanzas, mercadeo, producción y talento humano.

En la actual coyuntura del mercado, se hace imperativo dar formación en los procesos de emprendimientos empresariales, por esa razón se incluyen varias asignaturas que orientan a los futuras profesionales en la adopción de habilidades para formar su propio negocio, para de esta manera, generar la suficiente voluntad que cambie la mentalidad de buscador de empleo a generador de empleos. En materia de entrenamiento para el desempeño de las labores propias de un administrador competente, la universidad contempla un semestre de prácticas que el estudiante desarrolla como parte de su fundamentación.

La formación del estudiante corresponde a la complejidad que presentan las organizaciones, las cuales se han generado para proveer los bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas. El desarrollo tecnológico ha permitido el surgimiento de herramientas que incrementan los niveles de productividad a límites nunca antes vistos, lo cual eleva la cota de incertidumbre que debe manejar un dirigente, es por eso que se requiere dentro de la formación de nuestro profesional la apropiación y manejo de los conocimientos que le deben ayudar en el logro de esas destrezas y habilidades, por tanto las herramientas que miden el desempeño de la organización está “el Cuadro de Mando Integral” elaborado por Kaplan y Norton (1996). Estos temas se abordan en Gerencia de Procesos Estratégicos, Proceso administrativo e Innovación y Creatividad.

Como puede observarse, con los fundamentos epistemológicos reseñados, se busca la formación integral de los estudiantes del programa de Administración de Empresas de CECAR. Esto redundará en un capital humano con capacidad para actuar de forma ética, responsable de sus actuaciones y con trato humano hacia sus subordinado, igual que con respeto hacia sus superiores, lo cual lo hace proactivo en sus decisiones en el complejo mundo de la administración de empresas.

Conclusión

Los diferentes enfoques del pensamiento administrativo han permitido identificar aspectos claves en la historia de la administración, partiendo de la necesidad de organizar un conocimiento científico a través de estudios que apoyaron diversos postulados de cómo se percibía la organización en cada época, el rol de las personas y su importancia en la empresa, el análisis social e impacto de los entes empresariales en el ambiente y el apoyo tecnológico y capital intelectual en la empresa moderna y su adaptabilidad a los mercados caóticos, son algunos de los aspectos más significativos en este proceso evolutivo.

Entender la administración de empresas como una disciplina, es analizar las diferentes teorías que soportaron cada enfoque y como en la práctica se implementaron para el beneficio del sector empresarial a nivel mundial, en un proceso evolutivo que actualmente está en constante cambio.

Las empresas en la actualidad soportan su gestión, en el entendimiento mismo de estos enfoques y por eso percibimos procesos basados en las teorías clásicas de inicio del siglo XX, hasta la implementación de nuevos conceptos como la gestión del conocimiento y capital intelectual, que son representados por los nuevos enfoques de la era moderna.

Desde la academia se ha venido desarrollando un proceso investigativo que ha permitido entender a groso modo cada uno de estos momentos históricos que han fortalecido el quehacer de la administración de empresas y su papel en el sector empresarial, por lo cual siguen vigentes las diferentes teorías y diversos postulados que dan dinamismo a la gestión empresarial y su impacto en la sociedad.

Referencias

- Aktouf, O. (1998). *La Administración entre Tradición y Renovación* (Cuarta ed.). Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Alchian, A. (1950). Uncertainty, evolution, and economic theory. *Journal of political economy*, 58(3), 211-221.
- Andrews, K. (1971). *El concepto de Estrategia Corporativa*. Dow Jones-Irwing.

- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bedard, R. (2003). Los Fundamentos del Pensamiento y las Prácticas Administrativas. El Rombo y las cuatro dimensiones filosóficas. *Ad-Minister*, 68-88.
- Bedard, R. (2004). Los Fundamentos del Pensamiento y las Prácticas Administrativas. *La Trilogía Administrativa*. *Ad-Minister*, 80-108.
- Blacutt, J. A. (2010). La administración de las organizaciones de profesionales: una perspectiva neoclásica. *Ciencia y cultura* N°24, 55-73.
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado* Vol 6, núm 1-2, 1-10.
- Chandler, A. (1962). *Strategy and Structure*. Cambridge: Harvard University Press.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* (5th ed., pp. 217-275). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. *Introducción a la Teoría General de la Administración*, 2006. Edición tercera, Editorial Mc Graw Hill Interamericana editores SA México.
- Coase, R. (1937). *La Naturaleza de la Empresa*.
- Daft, R. (2005). *Administración*. México: Thompson Paraninfo.
- D'Aveni, R. (1995). Coping with hypercompetition: Utilizing the new 7S's framework. *The Academy of Management Executive*, 9(3), 45-57.
- Drucker, P. (1975). *Administración por objetivos*. Buenos Aires. Argentina: Ediciones El Ateneo.
- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic Capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 1105-1121.
- Fayol, H. (1974). *Administración Industrial y General*. Buenos aires: El Ateneo.
- Follett, M. P., Metcalf, H., & Urwick, L. (1942). *Dynamic administration*.
- Gaynor Butterfield, Eric. (2006). *Aportes de Chris Argyris al desarrollo organizacional*. Disponible en <https://www.gestiopolis.com/aportes-chris-argyris-desarrollo-organizacional/>

- Gitman, L. J., & Zutter, C. J. (2011). *Principles of Managerial Finance* (13 ed.). Boston MA: Pearson Higher Ed.
- Guerra, A. (2007). De la responsabilidad social empresarial, a la ética en el cambio organizacional. *Compendium*, vol. 10, núm. 18, 77-90.
- Ghosh, G. (2006). What is Organization Development (OD)? Revisado en marzo 28 de 2018 en <http://gauteg.blogspot.com/2006/06/what-is-organization-developmentod.html>
- Greiner, Larry E. (1972). Evolution and Revolution as Organizations Grow. *Harvard Business Review*, julio-agosto. Disponible en <https://mgeis-cee.files.wordpress.com/2010/01/b3-greiner.pdf>
- Hamel, G., & Prahalad, C. (1994). *Competing for the future*. Boston: Harvard Business School Press.
- Helfat, C., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M., Singh, H., Teece, D., & Winter, S. (2007). *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*. Maiden, MA: Blackwell.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2002). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Thomson Learning.
- Hermida, J., Serra, R., & Kastika, E. (1997). *Administración y estrategia*. Buenos Aires: Macchi.
- Hernández y Rodríguez, S. (2006). *Introducción a la administración* (4th ed., pp. 116-137). México: Mc Graw Hill.
- Hernández Palma, H. G. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Escenarios*. Vol 9, N° 1, 38 - 51.
- Kaplan, R. S., Norton, D. P., & Santapau, A. (1997). *El cuadro de mando integral*. Barcelona: Gestión 2000.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2004). *Blue ocean strategy. If you read nothing else on strategy, read these best-selling*.
- Kotler, P., & Keller, K. (2012). *Marketing management* (14 ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Kuhn, T. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: FCE.
- Learned, E. P., Christensen, C. R., Andrews, K. R., & Guth, W. D. (1969). *Business policy: Text and cases*: RD Irwin Homewood, IL.

- Lockward Dargam, A. M. (2011). El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. *Ciencia y Sociedad*, vol. XXXVI, núm. 3, 464-502.
- López Mas, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 25-36.
- López, M., Arias, L., & Rave, S. (2006). Las organizaciones y la evolución administrativa. *Scientia Et Technica Año XII*, ISSN 0122-170, 2(31), 147-152. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4830016.pdf>
- Mayo, E. (1972). *Problemas Humanos de una civilización Industrial*. Buenos aires: Nueva Visión.
- Medina Macías, A., & Ávila Vidal, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista cubana de psicología Vol. 19 N° 3*, 262-272.
- Mintzberg, H., & Quinn, J. (1993). *El Proceso Estratégico (Segunda ed.)*. Mexico: Prentice Hall.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (1999). *Safari a la Estrategia*. Buenos Aires: Granica.
- Morin, E., & Pakman, M. (1994). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Morgan, G. (1995). *Imágenes de la Organización*. Bogotá: Alfa Omega.
- Munch, L. (2007). *Administración: Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. México: Prentice Hall.
- Nelson, R. R., & Sidney, G. Winter. 1982. An evolutionary theory of economic change, 929-964.
- Ohmae, K. (1983). *The mind of the strategist*. Harmondsworth: Penguin.
- Penrose, E. (1959). *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford: Basil Blackwell.
- Peteraf, M. (1993). The Cornerstones of Competitive Advantage: a Resource-Based View. *Strategic Management Journal*, 179-191.
- Peters, T., & Waterman, R. (1985). *En Busca de la Excelencia*. Bogotá: Círculo de Lectores.
- Porter, M. (1982). *Estrategia Competitiva*. Cecsca.

- Puglisi, A. A. (2006). Los estudios sobre el liderazgo. Boletín del centro naval, número 815, 445-452.
- Ramírez Cardona, C. (2010). Fundamentos de administración (3rd ed., pp. 181-192). Bogotá: ECOE Ediciones.
- Reyes Ponce, A. (2002). Administración de empresas: teoría y práctica.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). Administración (12th ed., pp. 30-33). México: Pearson Educación de México, SA de CV.
- Robbins, Stephen P. Administración. Pearson Educación, 2005.
- Rocha Valencia, L. A., Molina Parra, P. A., & Ramírez Díaz, L. F. (2010). Del dicho al hecho: una discusión acerca del devenir histórico de las teorías administrativas y su correspondencia con las prácticas empresariales. Politécnica, 57 - 71.
- Romero Buj, D. (2008). La dimensión individual en el comportamiento organizacional. Revista Iberoamericana de Psicología, 1(1), 51-60. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905160.pdf>
- Senge, P. M. (2005). La quinta disciplina en la práctica. Ediciones Granica SA.
- Simon, H. (1957). Administrative Behavior. New York: Free Press.
- Taylor, F. (1953). Principios de Administración Científica. Buenos Aires: El Ateneo.
- Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Capacidades Dinámicas y Gestión Estratégica. Strategic Management Journal, 509-533.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (1987). Principios de administración. El Ateneo.
- Tirole, J. (1994). The Theory of Industrial Organization (7th ed.). Cambridge: Mit Press.
- Thompson, A. A., Strickland, A. J., Colado, P. I., & Carreón, M. A. S. (1998). Dirección y administración estratégicas: conceptos, casos y lecturas. McGraw-Hill.
- Velásquez Vásquez, F. (2002). Escuelas e interpretaciones del pensamiento administrativo. Estudios gerenciales Vol. 18 N° 83, 31-55.
- Von Bertalanffy, L. (1993). Teoría general de los sistemas. Fondo de cultura económica.
- Weber, M. (2006). Economía y Sociedad. Buenos Aires: Editorial del Cardo.