

Capítulo 3

TENDENCIAS ADMINISTRATIVAS: UNA VISIÓN GLOBAL DESDE EL INICIO DE LA HUMANIDAD

Marilú Tibisay Acurero Luzardo¹
Carlos Elías Gómez Díaz²

Resumen

La Administración caracterizada por los trabajos del momento, desde el inicio de la humanidad ha pasado por una serie de transformaciones, enmarcadas en las necesidades del entorno, exigiendo, cada vez más, a los miembros de la organización transitar en los nuevos cambios generados por la globalización de la información; surgiendo la necesidad de profundizar en la hermenéutica de las tendencias administrativas, estableciendo posiciones paradigmáticas, en cuanto a las teorías administrativas. El estudio de carácter descriptivo caracteriza las diferentes tendencias administrativas desde el inicio de la humanidad, en función de diferentes puntos de vistas de autores y del análisis crítico de las teorías de gran influencia en la administración, que conllevan a una revisión bibliográfica de autores consultados como Hernández & Rodríguez (2011); Lopez, Arias & Rave (2006); Malaver (1998); Dávila (2005); Porter (1992); Deming (1989); Drucker (1999); entre otros. Concluyendo que los nuevos cambios de la globalización inciden en las empresas, a buscar nuevas formas de llevar a cabo sus procesos administrativos; tomando en consideración las exigencias del entorno donde se desenvuelven; afianzando los conocimientos sobre las principales teorías de la

1 Docente de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, Colombia. Categorizada por Colciencias nivel Asociado. Grupo de Investigación: Estudios Socioeconómicos, Administrativos y Contables. Email: marilu.acurero@cecar.edu.co; Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3175-6620>

2 Docente de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, Colombia. Grupo de Investigación: Estudios Socioeconómicos, Administrativos y Contables. Email: carlos.gomez@cecar.edu.co

administración; siendo la base fundamental en los nuevos modelos de tendencias administrativas adoptadas por las organizaciones; manteniendo presente la contribución con la sociedad y el ambiente.

Palabras clave: Administración, procesos administrativos y tendencias administrativas

Abstract

The Administration characterized by the works of the moment, since the beginning of humanity has gone through a series of transformations, framed in the needs of the environment, demanding, increasingly, the members of the organization move in the new changes generated by globalization of the information; arising the need to deepen the hermeneutics of administrative trends, establishing paradigmatic positions, in terms of administrative theories. The descriptive study characterizes the different administrative tendencies from the beginning of humanity, based on different points of view of authors and the critical analysis of the theories of great influence in the administration, which lead to a bibliographical revision of authors consulted as Hernández & Rodríguez (2011); Lopez, Arias & Rave (2006); Malaver (1998); Dávila (2005); Porter (1992); Deming (1989); Drucker (1999); among others. Concluding that the new changes of globalization affect companies, to look for new ways to carry out their administrative processes; taking into consideration the demands of the environment where they operate; strengthening knowledge about the main theories of administration; being the fundamental base in the new models of administrative tendencies adopted by the organizations; keeping present the contribution with society and the environment.

Keywords: Administration, administrative processes and administrative trends

Introducción

La administración vista desde la época primitiva antes de Cristo caracterizada en ese tiempo por ser un período agrícola, donde el trabajo se realizaba según las capacidades y edades de los hombres y mujeres, las tribus trabajaban en función de las actividades de caza, pesca y recolección de alimentos, evidenciándose una división primitiva del trabajo. Tal es el caso de Roma, quien para esa época era catalogada como una de las civilizaciones de mayor influencia en el pensamiento administrativo.

El imperio romano marcó las bases para la sociedad moderna en ese entonces existían los gestores o mandatarios, quienes se encargaban de la administración de los recursos del pueblo. El éxito del imperio, se debió a su administración, a pesar de no conocer los procesos y procedimientos administrativos los magistrados y un conjunto de personas a su cargo desempeñaban funciones administrativas, le daban un orden jerárquico a las actividades a desempeñar, según su importancia y se encargaban además de gobernar el pueblo.

Posteriormente con la llamada Revolución Industrial se producen una serie de cambios enmarcados en el crecimiento de las organizaciones, referidos a buscar soluciones innovadoras y creativas a problemas generados por el mundo global, donde la sociedad de la información o los nuevos procesos y tecnologías emergentes en el mundo de hoy son los propulsores de estos nuevos cambios.

Los cambios en las organizaciones son claves para conquistar al consumidor o usuario, depende de ellos y no de las prácticas tradicionales de funcionamiento. Es así que, a partir de los años 60 cuando aparecen nuevas propuestas que se hacen a las organizaciones para ser más eficientes, efectivas, su producción sea con calidad, logrando mejorar sus finanzas, contribuyendo con el medio ambiente y la sociedad donde se desenvuelve. Lo cual, las hace cada vez más competitivas por la aplicación e implementación de nuevas herramientas y metodologías en la búsqueda de nuevos beneficios económicos.

Las nuevas tendencias administrativas que inundan el campo de la administración, exigen a sus miembros transitar por los nuevos cambios generados, surgiendo la necesidad de adaptarse a ellos, estableciendo

y desarrollando relaciones con otras personas, generando nuevas oportunidades de negocios y buscando la fidelidad de sus clientes, así como formando redes amplias de trabajo, que permitan el intercambio de información y productos. La adaptación al cambio y una visión panorámica de la empresa, es fundamental para mantener satisfechas las necesidades de los clientes; así como ese espíritu emprendedor con enfoque global, capaz de facilitar las operaciones de la organización.

Sin embargo, debido al proceso de globalización en el mercado laboral se han experimentado múltiples cambios en los últimos años, donde los sistemas de información han evolucionado y exigen el uso de nuevos métodos de enseñanza, nuevos saberes por parte de las instituciones de educación superior, con el propósito de que formen profesionales más competitivos, que se ajusten a los requerimientos de la sociedad, las empresas y el medio ambiente.

Por lo tanto, las instituciones de educación superior deben adaptar los programas académicos, su currículo y planes de estudios a las nuevas teorías y tendencias globales, a nivel internacional, nacional y regional que están implementándose actualmente. Se consideran temas referidos a las tendencias administrativas, la gestión del conocimiento, la gestión humana, los principales autores referentes y los modelos utilizados por las diferentes escuelas de administración en el ámbito internacional y nacional.

Las tendencias administrativas desde una visión global

Para lograr comprender la evolución de las tendencias administrativas, se hace referencia a algunas teorías de la administración de las diferentes épocas que marcaron pauta en las organizaciones a nivel global. En principio, la época primitiva se caracterizaba por una economía agrícola donde el trabajo se realizaba según las capacidades y edades de los hombres y mujeres, las tribus trabajaban en función de las actividades de caza, pesca y recolección de alimentos, evidenciándose una división primitiva del trabajo.

Para ese entonces Roma era una de las civilizaciones de mayor influencia en el pensamiento administrativo, el imperio romano marcó las bases para la sociedad moderna. Existían los gestores o mandatarios, quienes se encargaban de la administración de los recursos del pueblo.

De igual forma Grecia, también se constituyó en una influencia fuerte en la administración, considerada como una cultura que sirvió de base a la civilización occidental, donde las ciudades se constituyeron en la verdadera unidad política con sus instituciones, costumbres, leyes y se conformaron como el elemento identificador de la época. (Hernández & Rodríguez, 2011).

Por tanto se desarrolla con gran éxito la técnica del trabajo, la universalidad de la administración, la implementación del pensamiento científico para la solución de problemas, siendo la **ética** en el trabajo fundamental para el desarrollo de los procesos, entre otros aportes de interés particular. Evidenciándose además que los aportes de algunos filósofos como Sócrates, Aristóteles, Pericles y Platón, han sido significativos en el desarrollo de la administración (Cardona, 2010).

No obstante la filosofía de Sócrates es vista como la habilidad que poseen las personas de administrar, separada del conocimiento técnico y de la experiencia natural, haciendo con ello referencia a la universalidad de la administración. La de Aristóteles, clasifica a la administración en monárquica, aristocrática y democrática; diferenciando las tres formas de la administración pública: el poder ejecutivo, legislativo y judicial. Pericles, introduce uno de los principios básicos de la administración referido a la selección de personal. Platón, hace mención de las aptitudes naturales de los hombres dando origen a la especialización de las personas en el área de interés particular.

De igual manera, Castelló (2011) señala que para la época antes de Cristo en China, se consiguen diversos emperadores inspirados en la obra de Confucio quien se había dedicado a desarrollar un nuevo código moral basado en el respeto, la honestidad, la educación, la bondad y los fuertes lazos familiares para organizar la sociedad. Estas enseñanzas ejercieron una gran influencia en la filosofía China y en la historia del país, que han durado hasta la actualidad. Se toma como ejemplo la moral en la sociedad observándose además en el comportamiento dentro de las relaciones familiares, constituyéndose en los fundamentos para todo buen funcionamiento organizacional.

De igual manera, se han encontrado importantes documentos en Babilonia, donde se poseía un gran conocimiento de la estructura social y

la organización económica, los conceptos fundamentales eran la justicia, administrada por los tribunales, a fin de asegurar que las instituciones legales, administrativas y económicas tuvieran un funcionamiento excelente (López, Arias, & Rave; 2006). Algunos filósofos, se centraron en el principio de la excepción y la departamentalización, la planeación a largo plazo y el control de las actividades, las cuales eran llevadas a cabo por esclavos quienes eran tratados con respeto y dignidad. Ellos residían en campamentos con sus familiares, quienes les brindaban apoyo y tranquilidad.

En Egipto, se tenían dirigentes capaces de controlar y dirigir trabajadores para la construcción de las pirámides, para ese entonces ya había una economía bien organizada contaban con un sistema administrativo, con canales de comunicación marítimos y fluviales, lo cual incidió en la obtención de una administración pública y colectiva, que gracias a su ubicación geográfica generó actividades agrícolas, ganaderas y comerciales entre los pueblos que habitaban a las orillas del río Nilo.

Ahora bien con la revolución industrial se generan una serie de transformaciones, tecnológicas, económicas y sociales, que dan origen a la mejora en los procesos de producción y organización de las empresas (Taylor citado por (Martínez, 2013), dando paso así a la administración científica, buscando de esta manera aumentar la eficiencia de las empresas mediante la racionalización del trabajo, haciendo énfasis en las tareas desempeñadas por el personal obrero.

El propósito fundamental de esta época era incrementar la productividad de la empresa aumentando la eficiencia del nivel operacional, centrándose en el análisis y la división del trabajo obrero, dirigidos a los estudios de la organización del trabajo, específicamente en la eliminación de tareas que no generaban mayor valor agregado a los productos. Por cuanto se propone el mejoramiento continuo del trabajo a través del estudio de los tiempos y actividades desempeñadas en cada labor ejecutada, haciendo énfasis en la producción de bienes y servicios.

La industrialización da paso a la era clásica de la administración fundamentada en la caracterización de la estructura de la organización, siendo Fayol citado por (Chiavenato, 2006) su precursor, quien afirmaba que toda empresa debía partir del todo organizacional y su estructura, con el propósito de garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas,

bien sea departamentos, secciones, actividades, niveles o personas, que ocupan diferentes cargos y desempeñen tareas particulares dentro de la organización.

Se destaca que la empresa cumple seis funciones básicas: las técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas. Las funciones técnicas, están relacionadas con la producción de bienes o servicios de la empresa. Las comerciales, con la compra, venta o intercambio de productos. Las de seguridad, referidas a la preservación de los bienes y las personas. Las contables con los inventarios, registros, balances, costos y estadísticas. Finalmente, las funciones administrativas (planeación, organización, dirección, coordinación y control), integran las diversas funciones básicas descritas anteriormente de manera coordinada y sincronizada.

En tanto la obra de Fayol considera 14 principios que en la actualidad se encuentran vigentes, capaces de sistematizar el comportamiento gerencial de cualquier organización. A continuación se describen los 14 principios de Fayol:

1. División del trabajo: las personas para aumentar la eficiencia en el trabajo se especializan en las tareas que realizan.
2. Autoridad y responsabilidad: el gerente o directivo de la organización es la persona encargada de indicar el trabajo a realizar y espera obediencia de los empleados. En el caso de la responsabilidad, se concibe como un valor natural de los empleados que implica la rendición de cuentas claras en el trabajo asignado.
3. Disciplina: es considerada como la obediencia, dedicación, energía, comportamiento y respeto de las normas establecidas para la ejecución de los trabajos encomendados.
4. Unidad de mando: se reconoce el principio de autoridad, cada empleado recibe las indicaciones para la realización del trabajo de parte de su jefe inmediato.
5. Unidad de dirección: se realiza la asignación de un jefe o persona encargada, en conjunto con un plan para cada grupo de actividades que posean el mismo objetivo.

6. Subordinación de los intereses individuales a los generales: los intereses generales de la organización están por encima de los intereses particulares.
7. Remuneración del personal: se garantiza una retribución, satisfacción justa y garantizada para los empleados y para la organización en general.
8. Centralización: existe una estructura jerárquica administrativa de la organización.
9. Cadena escalar: corresponde a la línea de autoridad iniciada en la alta gerencia hasta el nivel operativo.
10. Orden: las actividades o tareas desempeñadas por los empleados de la organización estas son clasificadas y enumeradas.
11. Equidad: garantizar igualdad en el trato del personal, ser amable y justo.
12. Estabilidad del personal y duración: la lealtad del personal se logra a través de la garantía de un trabajo estable
13. Iniciativa: los empleados son capaces de visualizar y elaborar un plan que les permita asegurar personalmente su éxito.
14. Espíritu de equipo: el trabajo en equipo, la armonía y unión entre los trabajadores constituyen grandes fortalezas para la organización.

Estos principios de la administración forman parte de la teoría clásica, donde la tecnología y los métodos de trabajo se extendieron por varias décadas, cometiendo atropellos en ocasiones por los dueños de las empresas quienes abusaban del tiempo laborado de los trabajadores. Producto de este atropello Estados Unidos comienza una campaña liderada por sindicatos, que catalogaron a esta administración como explotadora de los empleados, solo se favorece a los intereses de los propietarios.

Surge entonces la necesidad de corregir los abusos aplicados del momento, los cuales habían prevalecido por mucho tiempo. Es cuando aparece la teoría de las relaciones humanas que según Mayo citado por Robbins, (2002, 2005), propone la motivación humana, la cual hace referencia a una jerarquía de necesidades y factores que motivan al personal

que labora en las empresas, identificando cinco categorías de necesidades según el orden jerárquico de satisfacción, de acuerdo a la importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo con este modelo Colvin & Rutland (2008), manifiestan que a medida que el ser humano satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo.

De igual manera, evidencia la influencia directa del individuo como ser social en las relaciones de trabajo y los procesos administrativos de la organización Elton Mayo, citado por (Trujillo, 2010), quien aborda la teoría de las relaciones humanas quien manifiesta en una de sus investigaciones que el cambio en las condiciones de trabajo no constituye un factor de influencia directa en el aumento de la productividad de la empresa, en cambio la coordinación de esfuerzos, la cooperación del individuo dentro del grupo de trabajo, el tipo de supervisión o liderazgo y las relaciones informales, tienen una gran influencia en el lugar o sitio de trabajo.

Esta teoría se caracteriza por el tipo de relaciones que establecen los miembros de la organización, signada por la empatía entre los empleados, los grupos de trabajadores, los empleados y sus colegas, subordinados, jefes, entre otras personas que forman parte de la organización. Los jefes o directivos crean las condiciones para que la empresa y el personal alcancen los objetivos previstos.

Luego surge la teoría de la burocracia, según Weber citado por (López, 2005) hace referencia al comportamiento de los miembros de la organización, donde los empleados deberán comportarse de acuerdo con las normas y reglamentos de la organización, con la finalidad de lograr maximizar la eficiencia de los trabajadores, caracterizada por una concepción introvertida, restringida y limitada de la organización, preocupada únicamente de los aspectos internos y formales de un sistema cerrado, hermético y monolítico.

Se enfoca a la división racional del trabajo, en la estructura jerárquica de la organización, en la imposición de reglas, en la disciplina rígida y en la búsqueda, de un carácter racional, legal, impersonal y formal de los trabajadores que le permita alcanzar la máxima eficiencia, conduciendo la estructura organizacional en función de la estandarización del desempeño

y de las actividades rutinarias, con el propósito de evitar la variación de las decisiones individuales.

Con el surgimiento de la teoría de sistemas para los años de 1950 y 1968 según Bertalanffy citado por (Koontz. y O'donnell, 1976), surge la visión sistémica de las organizaciones; tomando en consideración los sistemas abiertos y subsistemas que interactúan con el ambiente, denotando una compleja interacción interna y externa entre los procesos involucrados en la organización, donde de manera simultánea se realizan ajustes pertinentes de acuerdo a las necesidades del momento. La teoría de sistemas desarrolla una amplia visión del funcionamiento organizacional, pero demasiado abstracta para solucionar problemas específicos de la organización y de su administración.

Tendencias administrativas modernas

Teniendo en cuenta los cambios y avances que a partir de la aplicación de las diferentes teorías administrativas que enmarcaron el crecimiento de las organizaciones tanto en el siglo XIX como en el XX, surgen hoy día nuevos modelos, enfoques o métodos que han venido suscitándose en ésta nueva era moderna, producto de la mejora en los procesos administrativos y crecimiento de las organizaciones.

El conocimiento es abordado desde diferentes puntos de vistas o enfoques, producto de ese mundo cambiante caracterizado por la sociedad de la información o la globalización, en la cual la búsqueda de respuestas innovadoras y creativas se hacen necesarias para la solución a muchos de los problemas que afligen al mundo moderno. Es entonces cuando las nuevas tendencias administrativas surgen como mejora en la capacidad de gestionar, agrupar y utilizar aquellos recursos escasos generando la competencia entre las empresas.

Ahora bien, se muestran algunos conceptos, procedimientos, métodos, que contienen aspectos fundamentales en cuanto a la producción o generación de bienes o servicios que han marcado las tendencias administrativas modernas, ofreciendo información sobre los cambios y enfoques que se han venido suscitando en la administración moderna, mostrando las diferentes actividades y estilos de gestión de las organizaciones en esta sociedad de la información.

El modelo Justo a Tiempo

El modelo Just In Time (JIT) traducido al español significa Justo a Tiempo, es originario de Japón para los años de 1950 producto de la reconstrucción económica del país que se encontraba devastada como consecuencia de la segunda guerra mundial. Logrando para ese entonces idear nuevas formas de producir, que permitieran la exportación de los productos con un mínimo de desperdicios; adquiriendo con ello beneficios que pudieran ser convertidos en recursos, que luego serían utilizados como ayuda a la población necesitada.

Empresas como la Toyota deciden asumir el modelo JIT, con el objeto de optimizar la producción de vehículos ensamblados, logrando la eliminación de lo innecesario en los procesos involucrados en las áreas productivas, departamentos de compras, distribución de los productos fabricados, entre otras áreas de interés. (Bañegil, 1993) con este método se define el proceso de optimización a seguir en el sistema de producción, de tal forma que los materiales requeridos sean utilizados justo a tiempo (en el preciso momento), con el propósito de garantizar que la línea de producción se cumpla oportunamente. Se requiere producir la cantidad necesaria, con la calidad requerida, en el momento preciso y al más bajo costo. Cada centro de trabajo pide sólo lo necesario, garantizando la eficacia y eficiencia en el proceso productivo.

Los objetivos del modelo JIT, es poner en evidencia los problemas principales que pueden reflejarse en la cadena productiva de la empresa con la finalidad de resolverlos, evitando que se generen problemas que entorpezcan el proceso de producción. De igual manera, se deben eliminar los desperdicios en el proceso, así como lo que no les agregue valor, hay que disminuirlo o desecharlo, tales como las operaciones de inspección, transporte, almacenaje, preparación de actividades, entre otras. (Hirano, 2001).

En caso contrario, se tienen operaciones que sí generan valor en las fábricas, como son las de cortar metal, plástico, soldar, trabajar con componentes electrónicos, entre otros. Se debe conseguir que el operario asuma la responsabilidad de realizar bien el procedimiento, de tal manera que se pueda elaborar un producto de buena calidad, en los cuales se

eliminen los desperfectos. Se busca la simplicidad en los procesos con el propósito de solucionar los posibles problemas que puedan presentarse.

Estos problemas deben ser previstos inicialmente, utilizando en ocasiones herramientas estadísticas, como por ejemplo la aplicación del control de calidad estadístico; así como tener proveedores confiables y responsables. Cualquier sistema que identifique fallas o problemas en el proceso de producción, es considerado beneficioso para la empresa, como los sistemas de control estadístico de procesos, sistemas de arrastre como el Kanban, que se constituyen en herramientas fundamentales para la fabricación de los productos.

Outsourcing

El término Outsourcing denominado subcontratación o externalización o tercerización, considerado en el mundo empresarial cuando una organización contrata a otra (s) empresa (s) externa (s) para que realicen alguna actividad o proceso de producción en particular. (Bateman & Snell, 2001). Es un procedimiento relacionado con la **subcontratación de servicios**, supone la búsqueda de una fuente externa a la empresa que realiza la actividad o proceso solicitado de manera eficiente. La empresa realiza esto con la finalidad de disponer de más tiempo para cumplir con los objetivos programados.

En ocasiones se tienen empresas que subcontratan para el área de informática, personas capacitadas con características particulares en cuanto a su desempeño, de igual manera sucede en las áreas de contabilidad, finanzas y/o administración de activos e inmuebles u otras de interés particular. También se subcontrata para los casos de soporte técnico a los empleados u operarios, procesos de producción de manufactura e ingeniería.

Bechmarking

El Benchmarking es considerado como un proceso continuo utilizado para medir productos, servicios y prácticas contra los competidores más duros o aquellas compañías reconocidas como líderes en la industria, por ejemplo la Xerox Corporation. (Cuatrecasas, 1999). Este proceso se utiliza en lo interno de las organizaciones donde existen diferencias entre sus distintos procesos de trabajo, siendo algunos de ellos más eficientes y eficaces que los de otras áreas de la misma empresa. Así mismo, se tienen

organizaciones más competitivas que otras en cuanto a productos, servicios y procesos, las cuales son identificadas por los procesos que realizan.

Ahora bien Hernández & Ballesteros (2007) señalan que el Bechmarking en lo funcional, identifica productos, servicios y procesos de empresas dirigidos al marketing, producción, recursos humanos o finanzas y no necesariamente asume la competencia directa entre las organizaciones; generalmente algunas de las funciones o procesos utilizados en los negocios son las mismas, claro está con las diferencias propias de las industrias. En este caso se pueden descubrir prácticas y métodos que no se implementan en la industria propia del investigador, motivando además a las organizaciones a que investiguen los factores clave que influyen la productividad y la calidad en la empresa.

Este proceso de comparación y medición de las operaciones o procesos internos de una organización versus los de un representante mejor de su clase y de su sector. Los diferentes grados de eficacia y eficiencia registrados entre los diversos sectores de una misma empresa, hacen posible la aplicación de procesos de Benchmarking internos y descubrir así las mejores prácticas de la organización. Es un proceso sistemático, continuo de investigación y aprendizaje para evaluar los productos, servicios y procesos de trabajo de las organizaciones, reconocidas como representantes de las mejores prácticas, con el propósito de realizar mejoras organizacionales.

Reingeniería

La Reingeniería consiste en realizar una nueva ingeniería de la estructura organizacional, representa una reconstrucción de las funciones o procesos de la empresa, no es una reforma sencilla, es una transformación total o parcial de los procesos. (Grouard & Meston, 1995). No se trata de hacer reparaciones rápidas o cambios simples, se trata de hacer un diseño organizacional totalmente nuevo y diferente. La reingeniería se basa en la reconstrucción de los procesos empresariales y considera que ellos son los que deben fundamentar el formato organizacional. No se pretende mejorar los procesos ya existentes, sino su total sustitución por procesos nuevos. Tampoco se pretende automatizar los procesos ya existentes, sería lo mismo que continuar haciendo los procesos de manera ineficiente o hacer las cosas de forma equivocada.

Calidad Total

El concepto de calidad siempre ha existido, está implícito en las leyes de la naturaleza, se observa como en la naturaleza se realizan cambios aleatorios en los seres vivos, mutaciones que cambian sus características y aptitudes adaptándolas a las exigencias del entorno, haciéndolas de mayor calidad. Según esta teoría, sobrevive todo aquel que se adapte a los procesos de calidad con facilidad, los que no se adapten tienden a desaparecer. (Landeta & González Ortiz, 2004).

Ahora bien Deming (1989) señala que la calidad como filosofía de vida tuvo su evolución para inicios del siglo XX, cuando los efectos de la Revolución Industrial inciden directamente en los principios. Para ese entonces, las fábricas piden a sus trabajadores que cuiden la calidad de los productos, dado que ellos son considerados responsables del proceso de producción. Existe la necesidad de la industrialización por la escasez de productos del momento, existe una mayor demanda de productos manufacturados, surge la figura del capataz hoy día llamado supervisor, cuya función principal es verificar el trabajo realizado por los operarios

Posterior a la segunda guerra mundial, es necesario aumentar la producción de productos manufacturados, incrementándose por ende la supervisión de los mismos, surge entonces el Control Total de la Calidad, desarrollado inicialmente en Japón para la década de los años de 1970, en México y Latinoamérica son adoptados estos modelos para inicio de los años de 1980.

Dentro de los modelos de calidad según Deming (1999) se mencionan algunos:

1. Control estadístico de procesos. Se utiliza un lenguaje matemático con el cual los administradores y operadores verifican el comportamiento de las máquinas en el caso que se presente alguna falla en particular, asumiendo la corrección de la misma.
2. Círculo de Deming. También denominado PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) impulsa a la alta gerencia a participar más activamente en los programas de mejora de la calidad. Este círculo representa los pasos de un cambio planeado donde las decisiones se toman científicamente

La calidad total implica la participación continua de todos los trabajadores de una organización, en la mejoría del desarrollo, diseño, producción o fabricación y mantenimiento de los productos y servicios que ofrece una organización. Viendo reflejada su participación en las actividades de integración realizadas dentro de la misma. Es un concepto amplio que involucra normas, cumplimiento de ciertos requisitos, características de los productos o servicios, relaciones interpersonales, liderazgo y una visión estratégica que implica una permanente atención a las necesidades del cliente y a una comunicación continua con el mercado para el desarrollo de una lealtad y preferencia de los clientes o usuarios.

Teniendo en cuenta la descentralización como el principio de la efectividad y la clave que lleva a la productividad, así como el énfasis en la alta calidad de la administración de personal, la educación, entrenamiento y desarrollo del administrador para futuras necesidades, la información suministrada para la toma de decisiones, la mercadotecnia, la planeación a largo plazo, con una administración basada en objetivos y resultados

Empowerment

Significa crear un ambiente en el cual los empleados de todos los niveles sientan que tienen una influencia real sobre los estándares de calidad, servicio y eficiencia del negocio dentro de sus áreas de responsabilidad. Esto genera un que los trabajadores se sientan comprometidos con la organización para alcanzar metas de la organización con un sentido de compromiso y autocontrol y por otra parte, los administradores están dispuestos a renunciar a parte de su autoridad decisional y entregarla a trabajadores y equipos. Empleados, administrativos o equipos de trabajo poseen el poder para la toma de decisiones en sus respectivos ámbitos, esto implica aceptación de responsabilidad por sus acciones y tareas.

Downsizing

Forma de reorganización o reestructuración de las empresas mediante la cual se lleva a cabo una mejoría de los sistemas de trabajo, el rediseño organizacional y el establecimiento adecuado de la planta de personal para mantener la competitividad. En sentido estricto significa una reducción de la planta de personal, pero, en general expresa una serie de estrategias orientadas al Rightsizing (logro del tamaño organizacional óptimo) o al

rethinking (repensar la organización). Promueve la descentralización de las decisiones, cambiando la actitud del personal desde una perspectiva de mero ejecutor a un decisor participativo. Obviamente esto requiere de un compromiso por parte de la persona y de una administración estratégica al respecto. Los resultados serán el reflejo de una administración estratégica de los cambios, aprovechamiento de oportunidades y nuevas formas o herramientas de la administración.

Coaching

Es una formación individualizada. Algunos expertos lo definen como un proceso de orientación y entrenamiento que reciben los directivos que están consolidados en sus puestos, son considerados valiosos por su desempeño en las empresas.

El coaching, ayuda a estos ejecutivos a ser más eficaces en sus puestos de trabajos, no sólo se benefician los empleados de ellos, sino también las empresas. La figura del coach proviene del mundo deportivo, es el entrenador de un equipo que recomienda lo que hay que hacer pero también tiene un fuerte componente de liderazgo y motivación. Marca la estrategia a seguir y la táctica, además debe estimular psicológicamente y lograr que los jugadores se diviertan y sean ordenados en sus pensamientos (Goldsmith, 2004).

Para algunos, el coaching es una especie de premio ya que está dirigido a personas o profesionales más valiosos y de más interés para la empresa. Por ello, las empresas utilizan esta técnica para los directivos en los que quieren invertir, en los que asumen responsabilidades y en los que sus decisiones tendrán gran importancia para la empresa (Rojas, 2004).

Balanced Scorecard

Según Kaplan y Norton, el Balanced Scorecard (BSC), es la representación en una estructura coherente, de la estrategia del negocio a través de objetivos claramente encadenados entre sí, medidos con los indicadores de desempeño, sujetos al logro de unos compromisos (metas) determinados y respaldados por un conjunto de iniciativas o proyectos. Un buen Balanced Scorecard debe “contar la historia de sus estrategias”, es decir, debe reflejar la estrategia del negocio. Con ello se quiere destacar

que el BSC es más que una lista de indicadores de cualquier índole según lo plantean Robert Kaplan y David Norton. El Balanced Scorecard tiene diferentes Perspectivas: perspectiva estratégica, perspectiva del accionista, perspectiva de Clientes, perspectiva de procesos internos, perspectiva de Aprendizaje Organizacional.

Teoría de Restricciones (TOC)

La Teoría de las Restricciones (Theory of Constraints TOC) es una metodología desarrollada en Israel por el físico Eliyahu Goldratt. Esta teoría se plantea como una respuesta de Occidente a los crecientes avances de las industrias instaladas en el sudeste asiático (Aguilera, 2000).

Esta es una metodología al servicio de la gerencia que permite direccionar la empresa hacia la consecución de resultados de manera lógica y sistemática, contribuyendo a garantizar el principio de continuidad empresarial. Tiene su origen en la programación lineal, siendo utilizada inicialmente en un ambiente de fábrica, se analizan problemas de negocios casi de manera casual. Goldratt pudo establecer que los problemas de las fábricas iban más allá de consideraciones puramente fabriles; es decir que los gerentes de fábricas enfrentan problemas de gestión y administración general.

De esta manera se hizo necesario crear herramientas para tratar con problemas generales de orden más elevado, especialmente el tipo de problemas resultantes de políticas administrativas inadecuadas. La TOC tiene como fundamento la teoría de sistemas, cuyo punto de partida es la consideración de que los sistemas tienen un objetivo o propósito; considera la empresa como un sistema constituido con la intencionalidad de conseguir una meta. La visión sistémica posibilita el análisis de la empresa a partir de estudio de partes menores (subsistemas) que se interrelacionan entre sí en el cumplimiento de sus objetivos.

Existen ocho principios básicos en esta teoría que han permitido el éxito de sus planteamientos, estos son: balancear el flujo productivo, la utilización y la activación de un recurso no son sinónimos, el nivel de utilización de un recurso no restrictivo no es determinado por su propio potencial y si por otra restricción del sistema, una hora perdida en un recurso restrictivo es una hora perdida en todo el sistema empresa, una hora

economizada en un recurso no restrictivo es apenas una alucinación, los cuellos de botella gobiernan la ganancia y el inventario, el lote de proceso debe ser variable, analizar todas las restricciones simultáneamente.

La gestión del conocimiento

Según Jaramillo (2001) el trabajador es el constructor fundamental del conocimiento y eje de la flexibilidad organizacional, y sus aportes se pueden computar en la rentabilización del ciclo operacional de la empresa en términos de valor para la organización, para lo cual se deben entender los procesos subyacentes al sistema de gestión humana y lograr que la empresa sea un sistema orgánico de aprendizaje organizacional.

De igual forma, se desarrollan competencias adaptativas que permiten que los empleados asuman nuevos roles y retos en su actividad laboral, pero ello no se logra sólo por la acción de los empleados, sino que obedece a la gestión humana como un soporte del desarrollo de la organización, determinando un verdadero aprendizaje organizacional y garantizando un abordaje integral del sujeto humano en el escenario laboral; haciendo al mismo tiempo posible que los miembros de la organización adquieran nuevos aprendizajes, aptitudes, destrezas y formas de pensamiento que potencian su desarrollo en la empresa, la posibilidad de realizar una carrera dentro de ella y el relevo generacional de los líderes.

La gestión humana

En un mundo cada vez más globalizado y competitivo hace que las diferencias individuales sean cada vez más imperceptibles a la mirada masificada, pero se hacen más presentes en las acciones cotidianas o rutinarias. En este mismo sentido, Castells, citado por Saldarriaga (2008) afirma que la globalización es un proceso multidimensional, económico, del cual la expresión determinante es la interdependencia global de los mercados financieros, favorecida por la desregularización y liberalización de dichos mercados, lo que sitúa a la globalización como un fenómeno económico del cual no se han abordado sus aspectos sociológicos y han pasado casi inadvertidas sus consecuencias sociales, políticas, deportivas e incluso de salud pública.

Por ello, las tendencias de gestión humana parecen ser cada vez las mismas en todas partes, debido a la sociedad de la información y al

mundo globalizado, y países como Colombia, que pretenden competir con los productos internacionales tanto en territorio nacional como en internacional, han adoptado las tendencias de gestión humana que han sido exitosas en los países desarrollados.

Principales autores referentes en el orden internacional

La escuela de la administración científica, se inició por el ingeniero norteamericano Frederick Wisnslow Taylor (1856 – 1915) considerado el fundador de la teoría general de la administración y quien generó una verdadera revolución en el pensamiento administrativo en el mundo empresarial de su época. La preocupación inicial de ésta escuela fue la de tratar de eliminar el desperdicio, elevando los niveles de productividad mediante la aplicación de métodos y técnicas de ingeniería industrial, haciendo énfasis en las tareas.

Taylor postula los cuatro principios de la administración científica: en la planeación se reemplaza el antiguo método empírico por un método científico para realizar el trabajo; en la preparación, selecciona científicamente a los mejores trabajadores y los capacita; en el control, se asegura que todo el trabajo se realice de acuerdo con los principios de la ciencia y según lo planeado; finalmente en la ejecución, se asignan funciones y se reparte la responsabilidad casi por igual entre la gerencia y los trabajadores. La gerencia asume todo el trabajo para el que está más capacitada que los trabajadores.

El precursor de la teoría clásica de la administración es Henry Fayol (1841 – 1925) quien fue el primero en sistematizar el comportamiento gerencial, estableciendo los catorce principios de la administración y dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos que se denominaron funciones básicas de la empresa. 1) Funciones técnicas: relacionadas con la producción de bienes o de servicios de la empresa. 2) Funciones comerciales: relacionadas con la compra, venta e intercambio. 3) Funciones financieras: relacionadas con la búsqueda y gerencia de capitales. 4) Funciones de seguridad: relacionadas con la protección y preservación de los bienes de las personas. 5) Funciones contables: Relacionadas con los inventarios, registros balances, costos y estadísticas. 6) Funciones administrativas: relacionadas con la integración de las otras cinco funciones, coordinan y sincronizan las demás funciones de la empresa. Es entonces

cuando Fayol comienza a dar las pautas del organigrama de la empresa, donde coloca bajo la responsabilidad de la gerencia general todas las funciones administrativas, las cuales dirigen a toda la organización.

Max Weber (1864 – 1920) estudió la actividad organizacional y describió una organización ideal a la cual llamó la burocracia. Por medio de la burocracia, pretendía establecer la estructura, la estabilidad y el orden de las organizaciones por medio de una jerarquía integrada de actividades especializadas, definidas por reglas sistemáticas (Weber citado por (López, 2005); (Aktouf, 1998)). Establece tres tipos de autoridad, la legal, autoridad carismática y autoridad tradicional. La autoridad legal, es aquella que se obtiene según el orden establecido en las organizaciones, son definidas y se establecen de carácter formal. La carismática, está relacionada a cada individuo de forma natural, es como reflejo del liderazgo, los conocimientos y el talento natural de guiar a las personas. La tradicional, es la autoridad que procede de creencias del pasado, consiste normalmente en un estatus heredado, se manifiesta como institucional y no en la persona que ostenta el poder.

En su teoría de las relaciones humanas o escuela humanística de la administración, George Elton Mayo (1880 – 1949) tiene un interés primordial de estudiar, en el trabajador, los efectos psicológicos que podían producir las condiciones físicas del trabajo en relación con la producción. La idea principal de este sociólogo estuvo dirigida a modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto humano. Mayo concluyó que las condiciones de trabajo, además de incluir los requisitos objetivos de la producción, deberían, al mismo tiempo, satisfacer los requisitos subjetivos de los empleados con respecto a la satisfacción social en su lugar de trabajo. (Álvarez, 2005).

Douglas McGregor (1906 – 1964) formuló dos conjuntos de supuestos, la Teoría X y la Teoría Y, acerca de la naturaleza humana según (McGregor citado por (Robbins & Decenzo, 2002)). La teoría X presenta, una visión negativa de las personas asumiendo que éstas tienen pocas ambiciones, les desagrada trabajar, quieren eludir responsabilidades y deben ser supervisadas estrechamente para trabajar con eficacia. Por otra parte, la Teoría Y presenta una visión positiva y asume que las personas se

pueden dirigir solas, aceptan las responsabilidades y piensan que trabajar es algo tan natural como descansar o jugar. McGregor pensaba que los supuestos de la Teoría Y captaban mejor la verdadera naturaleza de los trabajadores y que debería guiar el ejercicio de la administración.

William Edward Deming (1900-1993) se considera como héroe nacional en Japón por su gran contribución a la calidad japonesa impulsando un enfoque sistémico a la solución de problemas, en 1951 la industria Japonesa instituyó el Premio Deming a la Calidad, que se le otorga a las empresas que logren desarrollar el conocimiento de la calidad y confiabilidad de los productos.

Peter Ferdinand Drucker (1909-2005) es conocido como el Padre del Management o de la Administración Moderna, ya que desde los años 40 utilizó conceptos como privatización, emprendimiento, dirección por objetivos, sociedad del conocimiento, entre otros, que para su época, eran conceptos inimaginables, sin embargo en la actualidad son conceptos utilizados naturalmente ya en las empresas.

Michael Eugene Porter (1947) nace en Ann Arbor Michigan en 1947, se graduó como ingeniero mecánico y aeroespacial de Princeton y obtuvo su maestría y doctorado en Economía Empresarial de Harvard. Actualmente es profesor de Harvard Business School (HBS) y presidente del Instituto de Estrategias y Competitividad de HBS, considerado como el Padre de la Estrategia Competitiva.

Una de las grandes aportaciones de Porter es el modelo de las cinco fuerzas, el cual se ha convertido en una herramienta básica para la administración, referido a la estrategia de la empresa la cual debe estar acorde a los competidores directos y a las fuerzas externas de las organizaciones que se deben desarrollar. Desarrolla temas de competitividad, ventaja competitiva y de innovación como la cadena de valor, los clusters, los grupos estratégicos, valor compartido entre otros temas que cada vez más son más enfocados hacia el entorno social de las compañías y corporaciones.

Coimbatore Krishnarao Prahalad (1941-2010) nació en Madrás, India. Estudió física en la Universidad de Madrás y mientras realizaba sus estudios estuvo trabajando en una fábrica local de baterías de Union Carbide. Viajó a Estados Unidos en el año de 1975 para realizar estudios de doctorado en Harvard y debido a la situación política ya no pudo regresar

a su país natal por lo que se estableció en Estados Unidos y laboró como profesor en la Universidad de Michigan donde realizó sus mayores aportes académicos.

Las propuestas de Prahalad están inclinadas hacia la búsqueda de la disminución de la pobreza, argumentando que las organizaciones deben dejar de ver a las pobreza como una carga o un problema y mejor ocuparse hacia sus necesidades, como solución propone la creación compartida la cual está encaminada hacia el desarrollo económico y la transformación social.

En su libro “La fortuna en la Base de la Pirámide” describe 12 principios de innovación para los mercados de la base de pirámide, que son las personas en pobreza: 1) Enfocarse en el estudio y la asignación de precios destinado para el mercado en la base de la pirámide. 2) Para la innovación, propone soluciones híbridas, es decir, que se puedan mezclar nuevas y antiguas tecnologías. 3) Planificar operaciones de logística y transporte que sean sencillas y creativas para lograr llegar a países y culturas en la base de la pirámide. 4) Facilitar las políticas de empaque y logística para racionalizar los recursos y disponer de ellos en la base de la pirámide. 5) Reajustar radicalmente el diseño de productos a las necesidades de los mercados en la base de la pirámide. 6) Construir una infraestructura logística e industrial sencilla y versátil que permita llegar a los mercados en la base de la pirámide. 7) Capacitar en servicio tanto a los proveedores como a los productores en la base de la pirámide. 8) Educar a clientes en el uso del producto. 9) Los productos deben ser resistentes y funcionales en entornos hostiles: ruido, polvo, condiciones antihigiénicas, abuso, apagones eléctricos, contaminación del agua. 10) Los procesos de ventas, los productos y los precios deberán ser tan flexibles como las necesidades de los consumidores y los entornos de estos. 11) Los métodos de distribución se deben diseñar para alcanzar mercados rurales altamente dispersos y mercados urbanos altamente densos. 12) Centrarse en que la estructura del negocio sea flexible, capaz de adaptarse rápida y fácilmente a los cambios drásticos del entorno y del mercado.

Principales referentes de la administración a nivel nacional

Estudios en Colombia, según Malaver y López (2016), evidencian que la administración ingresó por vía de los ingenieros, en la Escuela Nacional de Minas de Medellín, quienes hacia 1911 y 1912 comenzaron a enseñar a Taylor y Fayol; luego los abogados en Bogotá, que en 1931 comenzaron a enseñar administración a los estudiantes de derecho de la Universidad Javeriana; más tarde por la Escuela de Administración Industrial del Gimnasio Moderno, que en los años 50 tituló a los primeros economistas administradores y usó el método de casos de Harvard; y solo en los años 60 se crean las primeras Facultades de Ciencias Administrativas (FCA) y se titulan los primeros administradores profesionales. Ahora bien para ese entonces, en el mercado laboral existía una amplia necesidad de administradores, siendo sustituidos por quienes primero enseñaron y desempeñaron el oficio ingenieros, abogados y economistas (Mayor, 1990, p. 106).

En 1942 Daniel Samper Ortega, fundó el Gimnasio Moderno la Facultad de Administración Industrial y Comercial, la primera escuela de administración del país y la primera en introducir la enseñanza del “método de casos” de Harvard, institución que brindó la asesoría para la elaboración de su primer programa de estudio. Carlos Lleras Restrepo fue el primer decano de esta facultad que empezó a titular a sus egresados como economistas o economistas administradores.

En 1954 la facultad de Administración Industrial y Comercial del Gimnasio Moderno, fue transferida a la facultad de economía de la Universidad de los Andes. Sin embargo, en 1974 comenzó a operar de forma independiente luego de que el consejo directivo de la universidad aprobara su separación a raíz de los conflictos que se presentaban entre los programas de economía y administración. Es así como se llega a lo que hoy es la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes.

Para entonces ya existían el ejercicio de tiempo completo del oficio y los centros de capacitación, en 1982 se creó el Consejo Profesional de Administración de Empresas y de manera informal la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (Ascolfa), que obtuvo su personería jurídica en 1986, el reconocimiento estatal se logra mediante la Ley 60 de 1981, y el Código de Ética del Administrador se expide en 1987.

De hecho, el proceso de industrialización, según Mayor (1990), generó la necesidad de administradores que soportó la creación de las FCA. Luego, por las políticas proteccionistas, las empresas no tuvieron que fortalecer su eficiencia y competitividad para tener un relativo éxito económico y, por ello, tampoco demandaban generación de conocimiento en las FCA. Pero esa situación –de empate negativo– cambió en los años 90 a raíz de la apertura económica, que obligó a las empresas a competir con mayor eficiencia, capacidades gerenciales y estratégicas y que, entonces, se vieron forzadas a acudir en búsqueda de respuestas en las facultades de administración (Malaver, 1998; Dávila, 2005).

Por lo visto, la influencia de la política pública fue tan preponderante en este periodo (1996-2005) que también impregnó los estudios sobre la investigación en gestión en Colombia. De ese modo, los principales referentes para el análisis y la evaluación de la actividad investigativa y de sus resultados eran nacionales. Pero, en los criterios de evaluación de Colciencias estaban aplicados, implícitamente, estándares internacionales, para las revistas en que se publicaba; que en estos años eran principalmente las revistas nacionales indexadas. Así, aunque mediada y tácita, la internacionalización de la investigación estaba presente.

Tendencias Administrativas del Programa Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe - CECAR

En el contexto global de las tendencias administrativas, la educación superior no es ajena a esta realidad. Hoy día, la educación está al servicio de la producción de bienes y servicios que responda a una realidad social, cultural, económica, ambiental, olvidando una realidad local, específica, provista de particularidades que vale la pena definir y clarificar para orientar de manera pertinente los enfoques de la oferta académica propia.

La implementación de modelos de gestión de calidad en instituciones de educación superior es otro elemento que se interioriza y aplica a nivel global de estas organizaciones. Estos modelos se aplicaron inicialmente en industrias Americanas en los años de 1930, con la finalidad de incrementar la relación costo beneficio, en el entendido de disminuir el número de desperdicios o unidades defectuosas, mediante el control estadístico de la producción. Con el inicio de la segunda guerra mundial la industria militar americana apropió el modelo de control estadístico en la producción de

armamento y diferentes equipos utilizados con gran éxito, dando paso a la creación del primer sistema de aseguramiento de la calidad vigente en el mundo.

Posteriormente, se utilizaron conceptos de eficiencia, eficacia, efectividad, gestión por procesos e indicadores, se convirtieron en pilares de éxito en la industria manufacturera. Por tanto, en educación esas características de calidad, o requisitos del cliente, o a ese proceso administrativo, son aplicables los elementos cuantificables, verificables que evidencien el cumplimiento de los procesos o actividades.

Ahora bien la revisión bibliográfica en torno a las tendencias de la administración de empresas, se realizó considerando dos perspectivas: la interna, relacionada con los planes de estudio correspondientes a diferentes universidades tanto a nivel internacional, América Latina y el Caribe, nacional y regional; y la perspectiva externa referida a las organizaciones empresariales, las formas de hacer negocios, las diferentes variables del mercado, el ambiente y las necesidades de la sociedad.

Así mismo, Hyman citado por Frassa (2008) establece que las tendencias en el campo de la administración en entornos globales y locales por simple efecto deberán generar cambios en las formas de desarrollar el proceso administrativo, por ende cambios en las habilidades de las personas que hacen parte de la organización; una tendencia puede identificarse como una fuerza que impulsa a una persona o cosa hacia un fin o lugar, por lo tanto puede afirmarse que la tendencia es una anticipación de comportamientos futuros afectados o consecuentes por comportamientos actuales.

En tal sentido, Correa, (2008) plantea las tendencias de la dirección y la gerencia con la finalidad de definir las competencias que debe desarrollar el gerente para desempeñarse en este marco. Es importante analizar la convergencia de las tendencias internacionales y nacionales, en el currículo y los planes de administración, vista la pertinencia con lo local, regional, nacional e internacional.

Es entonces cuando los modelos de Taylor, Fayol y Ford dan paso a la innovación tecnológica, nuevas formas flexibles de organizar el trabajo, cambios técnicos, la nueva organización político laboral, la calidad de los productos, en un marco de globalización de mercados, donde cambios socio-económicos de carácter mundial van a determinar el rumbo de la

nueva empresa. De igual forma, la flexibilidad, es definida como un criterio productivo y organizativo, que se impone como una nueva necesidad frente a las condiciones inciertas del mercado.

Es importante analizar la convergencia de las tendencias internacionales y nacionales, en el currículo y los planes de administración, vista la pertinencia con lo local, regional, nacional e internacional.

Desde esta perspectiva, Moncada (2008) hace referencia hacia la importancia de la educación superior y la Universidad, radica en tres principios la investigación, docencia y el servicio a la comunidad. Propone preparar universitarios de acuerdo con una educación humanista y con vocación social, que sean capaces de conocer, respetar y apreciar las diferencias culturales de los países para actuar en un mundo que demanda desarrollo, paz y equidad.

Para América Latina, la clave de esta nueva universidad debe fundamentarse en los tres paradigmas del siglo XXI, el desarrollo humano sustentable, la cultura de paz y la educación permanente, además de dar prioridad a su compromiso constante con los procesos de innovación. Se hace necesario conducir acciones que rescaten el sentido eminentemente social que ha legitimado su existencia, en la cual se sustenta y finalmente el desarrollo real de los pueblos.

Por otro lado, se exige también pertinencia a las universidades, es necesario que recuperen primero su identidad para poder realizar su proyecto en el horizonte de la utopía y la crítica, fomentando las ciencias del espíritu, ocupándose de los problemas más relevantes de la sociedad, en especial de los derechos humanos tanto civiles y políticos, como materiales. Para construir el sentido mismo de la responsabilidad social como tarea para la sociedad civil, para sus estamentos y sus egresados.

El carácter humanista de la Educación Superior, en función de la cual ella debe estar orientada a la formación integral de personas, ciudadanos y profesionales, capaces de abordar con responsabilidad ética, social y ambiental, los múltiples retos implicados en el desarrollo endógeno y la integración de nuestros países, participando de manera activa, crítica y constructivamente en la sociedad (Hoyos, 2009). En donde la totalidad compleja incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, las leyes,

las costumbres y todas las demás capacidades y hábitos que el hombre adquiere como miembro de la sociedad.

Ahora bien, es el contexto que lo hace único en una realidad propia, construida a través de la historia, reconociendo eventos pasados que se representan en el presente con nuevos significados de realidades actuales, cobrando sentido el lugar que caracteriza al individuo donde convive bajo determinados elementos geográficos que lo adaptan a sus variantes (montañas, desiertos, bosques, el contexto, el ambiente que le rodea), el clima junto a sus particularidades (húmedo, lluvioso, seco, frío o cálido) y los medios de transformación económica cuya dinámica productiva le permite a los individuos desarrollarse y convivir en un ambiente tranquilo, en paz y armonía.

En este orden de ideas, Castellanos, Fonseca, Castrillón, Castañeda & Trujillo (2013) realizaron un estudio sobre las políticas públicas del país, en cuanto a la educación superior, las cuales deben dar respuesta a las necesidades del entorno y de allí extraer la pertinencia de la oferta que el sistema educativo debe proporcionar. En este sentido, se consiguió una política dirigida a la transformación productiva, a partir de la generación de un nuevo modelo de desarrollo sectorial para Colombia, el cual se centra en examinar el estado de las Mipymes, ya que estas son consideradas como actores estratégicos en el crecimiento de la economía.

Además, se visualizan las Mipymes como una alternativa de generación de empleo, dado que el aparato productivo colombiano está compuesto principalmente por este tipo de empresas. Así mismo se encuentra que en el año 2008 se aprobó como Política Nacional de Competitividad y Productividad, dentro del cual se estructura el Programa de Transformación Productiva (PTP), cuyo objetivo es promover el desarrollo de sectores de clase mundial mediante la formulación y ejecución de planes de negocios sectoriales en alianza público-privada, con especial énfasis en generar un aumento en el valor de la producción en función de nuevos bienes y servicios que tengan un mayor valor agregado.

En el año 2009 se presentó como Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, en el cual se resalta la importancia que tiene para el país la definición de una política de transformación productiva de largo plazo, que pueda constituir el nuevo modelo de desarrollo económico

sectorial y promueva el crecimiento sostenido de la economía. Este mismo año y en el marco de la implementación del (PTP) se incluyeron ocho sectores de la economía, autopartes, industria gráfica, energía eléctrica, bienes y servicios conexos, textiles, confecciones, diseño y moda, servicios tercerizados a distancia, softwares y servicios de tecnologías de la información, cosméticos y artículos de aseo y turismo de salud, como pioneros para convertirse de clase mundial.

Para el segundo semestre del año 2010, inicia la segunda ola de la inclusión de sectores de clase mundial en el marco del (PTP), chocolatería, confitería y sus materias primas, carne bovina, palma, aceites y grasas vegetales y camaronicultura, política basada fundamentalmente en promover, mejorar y posicionar dichos sectores, luego se incluyeron cuatro sectores más, hortofrutícola, lácteos, sector metalmecánico, siderúrgico y astillero y turismo de naturaleza, lo que a la fecha genera un inventario de 16 sectores económicos inmersos en el programa.

Finalmente, en el año 2010, como resultado de los esfuerzos anteriores, se estructura la Política de Transformación Productiva: un modelo de desarrollo sectorial para Colombia, a través del cual dicho proceso se eleva a política nacional para impulsar no solo un cambio de todo el sistema productivo, sino también insinuar la necesidad de fortalecer el capital humano para que los egresados realmente puedan aportar con sus capacidades a la transformación.

Durante el año 2009 se formula en el país la Política de Emprendimiento, enfocada a definir y delimitar todas las etapas que son necesarias para llevar a cabo procesos relacionados, así como en el conocimiento y utilización adecuada de diferentes tipos de fondos de capital existente para la financiación de las fases de consolidación de una empresa.

Inicialmente se desarrolló un diagnóstico en el que se encontró que las mayores limitantes existentes para la cultura emprendedora en el país son: informalidad empresarial, tramitología, altos costos asociados para hacer empresa, difícil acceso al financiamiento, limitaciones para acceder a los mercados, poco acceso a tecnología de punta, baja protección de los derechos de propiedad, bajos niveles de innovación, resistencia de emprendedores a compartir propiedad de la compañía, poca articulación interinstitucional y bajo desarrollo de competencias emprendedoras.

Modelos utilizados por las diferentes escuelas de administración en el ámbito internacional y nacional

A continuación se muestran varias Tablas 1, 2, 3 y 4, con los modelos utilizados por diferentes escuelas de administración norteamericanas, europeos, latinoamericanas, y colombianas respectivamente, sintetizados en lo siguiente.

Tabla 1.
Panorama Norteamericano.

| Retos | Análisis |
|---|--|
| <p>1. Complementar la rigurosidad científica con algunos elementos de índole práctico.</p> | <p>La investigación toma un papel relevante en la formación del administrador, quedando en un segundo plano la actividad práctica. Actividades de aprendizaje en las que el administrador desarrolla competencias a través de aplicaciones, que permitan un mayor acercamiento al mundo corporativo y no solamente a la administración como una disciplina meramente científica o académica.</p> <p>El modelo de medición de la excelencia es por el nivel de las investigaciones y las competencias desarrolladas en el desempeño de su labor es un aspecto con poca incidencia en la medición. A propósito del rigor científico en las investigaciones, Bennis y O'Toole (2005) consideran que el modelo de excelencia académica de las escuelas de negocios en Norteamérica debería ser repensado, ya que, en vez de medirse a sí mismas por la competencia de sus graduados o porque sus profesores entienden los impulsores del desempeño empresarial se miden en gran parte por el rigor de sus investigaciones.</p> |
| <p>2. Re-definir el modelo de medición de la excelencia.</p> | <p>El perfil del docente esta direccionado a una sobresaliente formación académica investigativa, dejando de lado la experiencia en al ámbito corporativo y el uso de las diferentes herramientas administrativas en la práctica. Excluyendo la praxis del docente como factor que enriquezca el saber hacer del futuro administrador.</p> <p>Esta tendencia científicista también es resaltada por Cornuel (2005), quien considera que en el campo de la investigación en Administración, y las cuestiones relativas a su estado actual, es posible identificar una situación casi dominante, dictada principalmente por las publicaciones de Norteamérica, cuyo énfasis es la construcción teórica y la abstracción.</p> |
| <p>3. Contratar docentes con mayor acercamiento corporativo.</p> | <p>Esta tendencia científicista también es resaltada por Cornuel (2005), quien considera que en el campo de la investigación en Administración, y las cuestiones relativas a su estado actual, es posible identificar una situación casi dominante, dictada principalmente por las publicaciones de Norteamérica, cuyo énfasis es la construcción teórica y la abstracción.</p> |

| Retos | Análisis |
|---|--|
| <p>4. Fortalecimiento del componente ético</p> | <p>Los diferentes antecedentes financieros, crean la necesidad de incluir la ética en la formación del administrador, debido a la priorización que se le viene dando a los beneficios y ganancias individuales y llevando a un segundo plano la ética, la moralidad en su quehacer y su responsabilidad social. Al referirse a este cambio, Jacobs (2009) plantea que el sistema que incentivaba la ganancia a corto plazo tomó mucha mayor relevancia que aquel designado para la creación de valor de largo plazo.</p> |
| <p>5. Importancia de las habilidades no técnicas</p> | <p>Habilidades que todavía no son vistas como un requerimiento dentro del plan de estudio. Que permitirán que el administrador en su práctica realice una labor más eficiente, eficaz y genere un clima óptimo dentro de las organizaciones. Jackson (2013) destacan la importancia de las habilidades no técnicas (pensamiento crítico, solución de problemas, trabajo en equipo, comunicación oral, ética personal, confianza, disciplina, capacidad innovadora, liderazgo, conciencia del ambiente y responsabilidad profesional) en el desempeño laboral de los egresados, ya que la industria requiere de estas técnicas como requisitos casi indiscutibles</p> |

Fuente: *elaboración propia*

Tabla 2.
Panorama Europeo.

| Retos | Análisis |
|--|--|
| <p>1. Lograr la pertinencia del currículo con las tres tendencias básicas identificadas. (Docencia, investigación, responsabilidad social.</p> <p>2. Exigencia de un tercer idioma como competencia necesaria para la formación integral de los Administradores.</p> | <p>Como resultado del impacto socioeconómico de la unión Europea se hace necesario incluirlo dentro del currículo como parte esencial para el administrador no solo como conocimiento, sino como herramienta útil en la práctica. Enriqueciendo además su plan de estudios con componentes como ético, noción de cultura Europea, multiculturalismo, que permiten ubicar al administrador dentro de un mundo globalizado. El administrador europeo maneja dentro de su programa formación contable, matemática, financiera, y da igual relevancia el componente ético, a diferencia de la formación norteamericana o hispanoamericana.</p> <p>De acuerdo con Fernández (1995), las escuelas de negocios en Europa han entendido que la ética en los negocios repercute a favor o en contra de las empresas, políticos y gobiernos”. La enseñanza de la estrategia empresarial, con la cual el administrador en formación, tendrá la posibilidad desde la práctica de generar unas estrategias para la solución de problemas específicos, generar habilidades y el asumir retos empresariales.</p> <p>El mundo intercultural en el que emerge en la actualidad el administrador europeo crea la necesidad de un tercer idioma, que le permite interactuar en la sociedad en la cual se desempeñara. Antunes & Thomas, 2007, p. 395 “las escuelas europeas han encontrado formas creativas de implementar programas de investigación y enseñanza directamente ligados a problemas y retos corporativos. Como consecuencia, se han centrado en resolver problemas empresariales relevantes, estableciendo el desarrollo de habilidades ejecutivas como prioridad dentro de su misión y visión”.</p> |

| Retos | Análisis |
|---|--|
| <p>3. Establecimiento de Convenios para facilitar la movilidad estudiantil.</p> | <p>Los convenios son pieza fundamental en la visión global y perspectiva estratégica, del administrador. Permitiendo que su influencia en su entorno no sea desde una mirada corta y sin proyección global.</p> <p>Al contrario la movilidad estudiantil permitirá el intercambio de saber y la aplicación de aquellos que se ajusten más a su realidad. Baden- Fuller & Hwee (2002), existe una preocupación marcada de las escuelas de este continente por fortalecer este aspecto ya que consideran que repercute de manera significativa en la calidad de su educación y su reputación, pues otorga acceso al conocimiento y permite que cada una de las organizaciones colabore para que de manera conjunta, se creen nuevos procesos o nuevas ideas.</p> |
| <p>4. Centrarse en la formación para la creación de nuevas empresas.</p> | <p>Es un reto para la educación europea dar prioridad y atención a la creación de nuevos proyectos, ya que al inducir al administrador a la resolución de problemas en empresas ya existentes, se relega la creación de nuevos proyectos. Guzmán y Liñán (2005) mencionan que en Europa existiría una tendencia a concentrarse en la formación para la gestión de pequeñas empresas sin dar suficiente atención a los aspectos relacionados con la creación de nuevos proyectos. No dar suficiente atención a los aspectos relacionados con la creación de nuevos proyectos, permitirá concentrar los esfuerzos en formar profesionales que creen nuevas empresas</p> |

Fuente: elaboración propia

Tabla 3
Panorama Latinoamericano.

| Retos | Análisis |
|--|---|
| 1. Complementar la rigurosidad científica con algunos elementos de índole práctico. | La investigación toma un papel relevante en la formación del administrador, quedando en un segundo plano la actividad práctica. Actividades de aprendizaje en las que el administrador desarrolla competencias a través de aplicaciones, que permitan un mayor acercamiento al mundo corporativo y no solamente a la administración como una disciplina meramente científica o académica. |
| 2. Re-definir el modelo de medición de la excelencia. | El modelo de medición de la excelencia es por el nivel de las investigaciones y las competencias desarrolladas en el desempeño de su labor es un aspecto con poca incidencia en la medición. A propósito del rigor científico en las investigaciones, Bennis y O'Toole (2005) consideran que el modelo de excelencia académica de las escuelas de negocios en Norteamérica debería ser repensado, ya que, en vez de medirse a sí mismas por la competencia de sus graduados o porque sus profesores entienden los impulsores del desempeño empresarial se miden en gran parte por el rigor de sus investigaciones. |
| 3. Contratar docentes con mayor acercamiento corporativo. | El perfil del docente esta direccionado a una sobresaliente formación académica investigativa, dejando de lado la experiencia en al ámbito corporativo y el uso de las diferentes herramientas administrativas en la práctica. Excluyendo la praxis del docente como factor que enriquezca el saber hacer del futuro administrador. Esta tendencia científicista también es resaltada por Cornuel (2005), quien considera que en el campo de la investigación en Administración, y las cuestiones relativas a su estado actual, es posible identificar una situación casi dominante, dictada principalmente por las publicaciones de Norteamérica, cuyo énfasis es la construcción teórica y la abstracción. |

| | |
|---|--|
| <p>4. Fortalecimiento del componente ético</p> | <p>Los diferentes antecedentes financieros, crean la necesidad de incluir la ética en la formación del administrador, debido a la priorización que se le viene dando a los beneficios y ganancias individuales y llevando a un segundo plano la ética, la moralidad en su quehacer y su responsabilidad social. Al referirse a este cambio, Jacobs (2009) plantea que el sistema que incentivaba la ganancia a corto plazo tomó mucha mayor relevancia que aquel designado para la creación de valor de largo plazo.</p> |
| <p>5. Importancia de las habilidades no técnicas</p> | <p>Habilidades que todavía no son vistas como un requerimiento dentro del plan de estudio. Que permitirán que el administrador en su práctica realice una labor más eficiente, eficaz y genere un clima óptimo dentro de las organizaciones. Jackson (2013) destacan la importancia de las habilidades no técnicas (pensamiento crítico, solución de problemas, trabajo en equipo, comunicación oral, ética personal, confianza, disciplina, capacidad innovadora, liderazgo, conciencia del ambiente y responsabilidad profesional) en el desempeño laboral de los egresados, ya que la industria requiere de estas técnicas como requisitos casi indiscutibles</p> |

Fuente: *elaboración propia*

Los requerimientos del sector productivo en términos de competencias, según lo hace visible la investigación de Castellanos et al. (2013), quien hace referencia a los documentos emanados del Consejo Nacional de Política Económica Social (Conpes). En el cual se proponen las competencias que son consideradas específicas de los administradores (Tabla 4 Competencias demandadas según la política nacional) anexa a continuación.

Tabla 4
Competencias demandadas según la política nacional.

| DOCUMENTO | COMPETENCIAS DEMANDADAS |
|--|---|
| Conpes 3582 Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación | Gestionar la innovación e incorporar nuevas tecnologías en las organizaciones. |
| | Conocer y aplicar procedimientos para proteger adecuadamente las innovaciones de las organizaciones. |
| Conpes 3484: Política Nacional para la transformación productiva la promoción de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas: un esfuerzo público privado. | Llevar a cabo actividades de apoyo a la promoción de agrupaciones y alianzas productivas. |
| | Promover la comercialización de una organización tanto nacional como internacionalmente. |
| | Articular el esfuerzo público-privado. |
| | Desarrollar y proporcionar metodologías para el trabajo asociativo empresarial. |
| | Posibilitar la gestión de recursos financieros y no financieros |
| | Incentivar el desarrollo de estrategias de subcontratación industrial entre eslabones, cadenas productivas, agrupaciones nacionales como internacionales. |
| | Promover esquemas asociativos que permitan a las empresas aumentar su poder de negociación en la compra de insumos y en la comercialización de sus productos. |
| Conpes 3678 “Política de transformación productiva: un modelo de desarrollo sectorial para Colombia. | Aplicar adecuadamente la formación en investigación para crear organizaciones intensivas en conocimiento |
| | Dirigir, diseñar y gestionar las organizaciones. |
| | Tomar decisiones y asumir riesgos para dirigir apropiadamente las empresas |
| | Tener dominio de una segunda lengua. |
| | Utilizar eficientemente las nuevas tecnologías y ponerlas en función del crecimiento económico del sector productivo. |
| | Política de Emprendimiento |

| DOCUMENTO | COMPETENCIAS DEMANDADAS |
|--|---|
| Conpes 3678 “Política de transformación productiva: un modelo de desarrollo sectorial para Colombia. | Poseer conocimientos para formalizar las empresas |
| | Conocer y utilizar eficientemente los trámites y costos para la creación de empresas. |
| | Poseer y aplicar conocimientos acerca de las diferentes formas de financiamiento para apalancar organizaciones. |
| | Promover eficazmente la articulación institucional. |
| Conpes 3674: Lineamientos de política para el fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano | Tener principios éticos para el correcto ejercicio de la profesión. |
| | Poseer capacidad de trabajo en equipo. |
| | Tener conocimientos generales en informática. |
| Conpes 3533: Bases de un plan de acción para la adecuación del Sistema de Propiedad Intelectual a la Competitividad y Productividad Nacional 2008-2010. | Usar efectivamente el sistema de propiedad intelectual. |
| | Promover la propiedad intelectual para el desarrollo empresarial. |
| | Proteger adecuadamente los conocimientos tradicionales. |
| | Aplicar de manera efectiva los Derechos de Propiedad Intelectual, DPI. |
| | Gestionar eficazmente el fortalecimiento de la Administración del sistema de propiedad intelectual. |

Fuente: Universidad Nacional de Colombia, documentos Conpes 3484 (2007), 3674 (2010), 3678

De lo anterior, se puede decir que el diagnóstico de la localidad plantea desde la óptica empresarial que se requieren profesionales éticos, disciplinados, líderes, con capacidad de trabajo en equipo. Se plantea además, que el profesional debe tener pensamiento crítico, responsable social y ambiental, con buena comunicación oral, capacidad innovadora, articulación permanente con el mundo práctico en el desarrollo de proyectos de investigación, fortalecimiento del emprendimiento y gestión de pequeñas empresas.

En el contexto europeo las tendencias indican que el profesional debe manejar un tercer idioma como competencia necesaria para la formación integral, además de lograr la pertinencia del currículo con las tendencias básicas requeridas por el entorno, el establecimiento de convenios para facilitar la movilidad estudiantil dados los procesos integradores de la comunidad económica europea.

En el contexto latinoamericano, norteamericano y nacional existe coincidencia con la mayoría de las tendencias locales, sin embargo se puede observar la tendencia por la gestión de negocios a partir de una visión no solo cuantitativa.

Competencias específicas para Administradores

- Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo
- Identificar y administrar los riesgos de negocio de las organizaciones.
- Identificar y optimizar los procesos de negocios de las organizaciones.
- Administrar un sistema logístico integral.
- Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.
- Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.
- Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.
- Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
- Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.
- Usar la información de costos para el planteamiento, el control y la toma de decisiones.
- Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
- Ejercer el liderazgo para el logro y la consecución de metas en la organización.

- Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
- Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.
- Mejorar e innovar los procesos administrativos.
- Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o nuevos productos.
- Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.
- Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
- Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
- Formular planes de marketing.

A continuación se muestra la Tabla 5 Tendencias de la Administración de Empresas a nivel internacional, nacional y local, producto de realizar un cuadro comparativo con las competencias más resaltantes en los diversos escenarios internacionales, nacionales y locales.

Tabla 5.

Tendencias de la Administración de Empresas a nivel internacional, nacional y local.

| Latinoamericano | Norteamericano | Europeo | Colombiano | Local |
|---|--|--|---|---|
| <p>Promoción de un estilo gerencial integral</p> <p>La asimilación de la gestión de negocios a partir de una visión no sólo cuantitativa</p> <p>La exaltación de una cultura del beneficio que incluya a otros componentes como el social</p> <p>La introducción del estudiante al mundo práctico</p> <p>El fortalecimiento de la movilidad estudiantil</p> | <p>Complementar la rigurosidad científica con algunos elementos de índole práctico.</p> <p>Re-definir el modelo de medición de la excelencia.</p> <p>Contratar docentes con mayor acercamiento corporativo</p> <p>Fortalecimiento del componente ético</p> <p>Importancia de las habilidades no técnicas</p> | <p>Lograr la pertinencia del currículo con las tres tendencias básicas identificadas.</p> <p>Exigencia de un tercer idioma como competencia necesaria para la formación integral de los Administradores</p> <p>Establecimiento de Convenios para facilitar la movilidad estudiantil</p> <p>Centrarse en la formación para la creación de nuevas empresas</p> | <p>Aumentar el nivel de investigación y procurar su trascendencia a nivel mundial.</p> <p>La calidad de la investigación y la educación debe ser analizada.</p> <p>Promover la interacción con el entorno de los profesionales en</p> <p>Administración de Empresas.</p> <p>Fomentar la formación ética</p> | <p>Opinión de los Empresarios:</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Disciplina</p> <p>Ética</p> <p>Liderazgo</p> <p>Opinión de los académicos:</p> <p>Profesionales con pensamiento crítico, éticos, responsables socialmente, solución de problemas, trabajo en equipo, comunicación oral, disciplina, capacidad innovadora, liderazgo, conciencia ambiental, responsabilidad profesional</p> <p>Articulación permanente con el mundo práctico - las empresas.</p> <p>Desarrollar proyectos de investigación en conjunto con las organizaciones empresariales y comunidad</p> <p>Fortalecer el emprendimiento y la gestión de pequeñas empresas</p> |

Fuente: *elaboración propia*

Ante estos planteamientos, CECAR dada su ubicación y características de influencia regional, sus contextos geográficos, climáticos, históricos y productivos diversos, juega un papel de suma importancia en el desarrollo de la cultura a través de la educación, se convierte en un centro trasmisor de cultura, hecho social en el que consiste realmente el proceso educativo.

Sin embargo el papel de la universidad va más allá de la simple transmisión de cultura, es el espacio propicio para el descubrimiento de nuevas realidades no vistas con anterioridad, la transformación de entornos y comunidades oprimidas, para la solución de problemas relevantes de la sociedad, la formación de individuos integrales, líderes de cambio, por el camino de la educación que el individuo recibe y es capaz de mejorar.

Es propicio realizar un análisis sobre la pertinencia de los programas académicos y planes de estudios ofertados en la región de Sucre, con la finalidad de responder a las necesidades de la población y el mundo empresarial. En este sentido, cobra vigencia el contexto local que referencia la red que articula las identidades históricas, geográficas, climáticas y de producción que argumentan las realidades y necesidades que los programas académicos deben atender y materializar a través del currículo.

Fundamentado en los estudios epistemológicos de la administración, los enfoques de Frederick Taylor, Elton Mayo, Mac Weber, Bertalanfi, Porter, entre otros autores precursores de la administración y las tendencias administrativas; el Programa Administración de Empresas de la Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, está comprometido con la formación integral de los jóvenes de la región, del país y el mundo en su formación integral, caracterizada por el compromiso social, preparándolos para que sean competitivos, emprendedores, éticos y socialmente responsables. Reflejando su trabajo en la productividad laboral de las empresas o instituciones donde se desempeñan, así como desarrollan capacidades para desempeñarse en mercados globales, presentando retos cada vez más grandes, siendo competitivos en un mundo cada vez más globalizado.

Uno de los retos principales es el de la competitividad, se miden o compiten con empresas locales, regionales, nacionales e internacionales. Los administradores de empresas de CECAR, son profesionales con un desarrollo integral, humanista, de gran trascendencia para la sociedad, emprendedores, competitivos, capaces de administrar recursos humanos y

físicos, conocedores de las teorías y tendencias administrativas, con amplias capacidades de comunicación, dirección y conducción del personal.

Conclusiones

Con el propósito de describir las diferentes tendencias administrativas encontradas en el mundo, se realizó una revisión teórica para cada una de las épocas de la humanidad, haciendo mención de los principales precursores de la administración tanto a nivel internacional como nacional.

En los inicios de la humanidad antes y después de Cristo, un período caracterizado por la agricultura, donde el trabajo se realizaba según las capacidades y edades de los hombres y mujeres, las tribus laboraban en función de las actividades de caza, pesca y recolección de alimentos, evidenciándose una división primitiva del trabajo. Se considera a Roma como una de las civilizaciones de mayor influencia en el pensamiento administrativo, el imperio romano marcó las bases para la sociedad moderna. En un principio se consideraba que el ser humano se sentiría pleno y satisfecho con el simple hecho de tener un ingreso y poder cubrir sus necesidades básicas, sin embargo, la concepción del ser humano como una simple persona y ser superficial ha ido evolucionando, tomando en cuenta cada vez más su sentir, sus necesidades y sus anhelos.

Se observó que en el transcurrir del tiempo, el individuo se organizaba de tal manera que lograba una coordinación de su trabajo, así como toma consciencia sobre las diferentes necesidades que la sociedad presenta, reflejándose en el proceso administrativo de las empresas del momento.

Los nuevos cambios de la globalización incitan a las empresas a buscar nuevas formas de llevar a cabo sus procesos administrativos, las organizaciones se vuelven más eficientes, efectivas, producen con calidad y mejoran sus finanzas, contribuyendo con el medio ambiente y la sociedad donde se desenvuelven. Es decir, se hacen cada vez más competitivas, mediante la aplicación e implementación de nuevas herramientas y metodologías en pro de nuevos beneficios económicos. Por tanto, es necesario afianzar los conocimientos sobre las principales teorías de la administración que son la base fundamental en los nuevos modelos de

tendencias administrativas que se deseen adoptar; lo cual exige tener siempre presente la contribución a la sociedad y al ambiente.

Referencias

- Aktouf, O. (1998) La administración: entre tradición y renovación. Cali, Colombia: Artes Gráficas Universidad del Valle.
- Aguilera, C. Un enfoque gerencial de la teoría de las restricciones. Estudios Gerenciales, (77), 53-70.
- Álvarez, M. (2005). Historia Del Pensamiento Administrativo. Pearson Educación de México.
- Ashby, W.R. (1984). Sistemas y sus Medidas de Información. En: V. Bertalanffy, R.W.
- Ashby & Weinberg, G. Tendencias en la Teoría General de los Sistemas (pp.95-117). Madrid, España: Alianza Editorial.
- Baena, E., Jairo Sánchez, J. y Montoya Suárez, O. (2003). El entorno empresarial y la teoría de las cinco fuerzas competitivas. Revista Scientia Et Technica, No 23/ Diciembre. Universidad Tecnológica De Pereira, Pereira (Colombia). 2003.
- Bañegil, T. (1993). El Sistema Just in time y la flexibilidad de la producción – Pirámide
- Bateman, S., Snell, S. (2001). Una ventaja Competitiva Editorial Mc Graw Hill México,
- Bedard, R. (2003). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas: el rombo y la cuatro dimensiones filosóficas. Administer, 3, 68 -88.
- Bennis y O'toole (2005). Canadian Journal of Higher Education Revue canadienne d'enseignement supérieur Volume 43, No. 1, 2013, pages 115-128
- Buckley, W. (1973). La Sociología y la Teoría Moderna de los Sistemas. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu Editores.
- Cardona, C. (2010). Fundamentos de administración. Tercera edición: Bogotá, D.C. ECOE Ediciones. ISBN: 978-958-648-638-5

- Castellanos S., Fonseca S. Castrillón F., Castañeda L. & Trujillo L. (2013). *La Administración del Siglo XXI. Perspectivas para el Fortalecimiento de la Profesión*. Editorial Universidad Nacional de Colombia.
- Castelló, J. (2011). *Las enseñanzas de Confucio, el filósofo de moda*. Revista Instituto Confucio. Num.6, Vol. III
- Castells, M. (2002). *Globalización y antiglobalización*. En J.E. Stiglitz y M. Barlow, *Pánico en la globalización*. Bogotá, Colombia: F
- Castells, M. (2004). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. México: Alianza Editorial.
- Colvin, M. & Rutland, F. (2008). *Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid Model of Motivation*. Louisiana Tech University.
- Correa, M. (2008). *Tendencias globales y locales en los nuevos modelos de producción y organización del trabajo*. No.11, Vol. X, Primavera. Trabajo y Sociedad, Santiago del Estero Argentina.
- Civano, E. (2007). *Michael E. Porter, padre de la estrategia competitiva*.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. México: McGraw- Hill Interamericana.
- Chimezie, U. (2015). *Henry Fayol's 14 Principles of Management: Implications for Libraries and Information Centres*. https://www.researchgate.net/profile/Chimezie_Uzuegbu
- Davila, C. (2005). *Generación de conocimiento administrativo en América Latina: ¿realidad, necesidad o utopía?* En Calderón y Castaño (comps.) *Investigación en Administración en América Latina: evolución y resultados* (pp. 39-43). Manizales: Universidad Nacional de Colombia.
- Deming, W. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad: La salida de la crisis*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Drucker, P. (1999). *Los desafíos de la Administración del Siglo XXI. Un anticipo del futuro*. Editorial Sudamericana.
- Frassa, J. (2008). *Tendencias globales y locales en los nuevos modelos de producción y organización del trabajo*. *Apuntes para la discusión*. Trabajo y Sociedad, X, (11), 1–12.
- Jaramillo, J. (2001). *Los componentes del sistema de gestión humana*. En ASCORT (Organizadores), *Gestión humana: más allá de las organizaciones*. 7º Simposio ASCORT, Medellín,

- Hernández y Rodríguez, Sergio (2011). Introducción a la administración: teoría general administrativa: origen. Evolución y vanguardia.
- Hirano, H. (2001). Manual para la implementación del JIT. Una guía completa para la fabricación "Just in Time", España Tecnología de Gerencia y Producción.
- Klisberg, B. (1995). El pensamiento organizativo: de los dogmas al nuevo paradigma gerencial. Buenos Aires, Argentina: Tesis.
- Koontz, H. y O'Donnell C. (1976). Principios de la Administración: una análisis de las funciones administrativas. Sao Paulo: Livraria Pioneira Editora.
- Grouard, B. & Meston, F. (1995). Reingeniería del Cambio. Alfa Omega Grupo Editor.
- Goldsmith m. (2002). COACHING: La última palabra en desarrollo de liderazgo. México. Prentice Hall. ISBN: 9789702601944.
- Hoyos, G. (2009). Educación para un nuevo humanismo. Instituto de Estudios Sociales y Culturales Pensar. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Colombia
- López, R (2005). La calidad total en la Empresa Moderna. Perspectivas, vol. 8, pp. 67-81. ISSN: 1994-3733
- López, D, Arias L., & Rave S. (2006). Las organizaciones y la evolución administrativa. Scientia Et Technica, XII (31), 147-152.
- Malaver, F (1998). La formación del recurso humano y la competitividad empresarial en Colombia. Revista EAN, 33-34, 5-17
- Malaver, F & López, F (2016). La investigación sobre la administración en Colombia (1965 – 2015): balance y perspectivas. Cuadernos de Administración.
- Mayo, E (1945). The Social Problems of Industrial Civilization, op, cit., p. 99. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Martínez, A. (2013). Principales exponentes de la administración y sus aportes.
- Moncada, J. (2008). La Universidad: un acercamiento histórico – filosófico. Ideas Valores, Volumen 57, Número 137, p. 131-147, 2008. ISSN electrónico 2011-3668. ISSN impreso 0120-0062.

- Porter, M. (1982). *Estrategia Competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. Edición I. Compañía Editorial S.A. de C.V. (México).
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S. & Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de administración*. México: Pearson.
- Rojas, M. (2004). *Administración para Ingenieros*. Editorial Ecoe Ediciones, Segunda edición.
- Ruíz, J. (2005). *La Gestión Total en la Empresa Moderna*. *Perspectivas*, vol. 8, num.2, pp. 67-81
- Saldarriaga, J. (2008). *Gestión humana: tendencias y perspectivas*. *Estudios Gerenciales [en línea]* 2008, 24. ISSN 0123-5923
- Trujillo, M. (2010). *The social problems of an industrial civilization*. Vol. 20, No. 38. ISSN: 22486968, p.257- 259
- Thomas, H. (2009). *Business Schools and Management Research: A UK Perspective*. *Journal of Management Development*. 28, (8), 660-667. Research Collection Lee Kong Chian School of Business.