

Estado del arte para estudiar la administración: aporte en la profesionalización*

State of the art to study management: contribution to the professionalization

Estado da arte da administração estudo: contribuição para a profissionalização

Ricardo Antonio Escobar

Estudiante Doctorado en Pensamiento Complejo. Multidiversidad. Magíster en Educación, Universidad Católica de Manizales. Docente Escuela Superior de Administración Pública – Esap, Manizales, Colombia.
ricardoes9099@hotmail.com

María Beatriz Escobar-Escobar

Estudiante Doctorado en Pensamiento Complejo. Multidiversidad. Magíster en Enfermería Materno-Infantil, Universidad del Valle. Docente Universidad Católica de Manizales, Colombia.
maescobar@ucm.edu.co

F. Recepción: 21 mayo 2016

F. Aceptación: 25 junio 2016

Resumen

Revisión de artículos que comparte una doble perspectiva, la primera reflexiona por la administración como disciplina y la segunda, centra la atención en el administrador y el papel que este desempeña no solo en la alta gerencia de las empresas sino como un actor social comprometido con las realidades impactadas por este. **Método:** Revisión efectuando una segmentación en tres cortes cronológicos, 2000- 2004, 2005- 2009 y 2010 hasta 2015, tomando como referente las bases de datos redalyc, latindex, Global, Scielo, Lilacs, Medline, Pubmed, **Conclusiones:** El desempeño profesional del administrador se encuentra impactado por las transformaciones conceptuales que surgen en la construcción disciplinar de la administración. Los enfoques y las tendencias están transformándose a medida que el mundo de la sociedad cambia, la economía se internacionaliza, los mercados se hacen mucho más competitivos y las tecnologías de punta revolucionan la productividad empresarial.

* **Cómo citar:** Escobar, R., Escobar-Escobar, M. (2016). Estado del arte para estudiar la administración: aporte en la profesionalización. Revista Libre Empresa, 13(2), 41-55 <http://dx.doi.org/10.18041/libemp.2016.v13n2.26203>

Palabras clave

Administración, educación, pensamiento, disciplina, complejidad.

Abstract

Review articles sharing a double perspective, the first reflects the administration as a discipline and the second focuses on the administrator and the role it plays not only in the senior management of companies but as a social actor committed to the realities impacted by this. **Method:** Review performing segmentation into three chronological sections, 2000- 2004, 2005- 2009 and 2010-2015, taking as reference data bases redalyc, Latindex, Global, Scielo, Lilacs, Medline, Pubmed, **Conclusions:** The professional performance of the manager, is impressed by the conceptual transformations that arise in construction management discipline. Approaches and trends are transforming as the world society changes, the economy goes global, the markets become much more competitive and disruptive technologies revolutionize business productivity.

Keywords

Administration, education, thought, discipline, complexity.

Resumo

Artigos de revisão que compartilham de uma dupla perspectiva, o primeiro reflete a administração como uma disciplina eo segundo incide sobre o administrador e do papel que desempenha não só na alta administração de empresas, mas como um ator social comprometido com as realidades afetados por esta. **Método:** Revisão executa a segmentação em três seções cronológica, 2000- 2004, 2005- 2009 e 2010-2015, tendo como bases de dados de referência Redalyc, Latindex, Global, Scielo, Lilacs, Medline, Pubmed. **Conclusões:** O desempenho profissional do gerente, é impactado pelas transformações conceituais que surgem na disciplina de gerenciamento de construção. Abordagens e tendências estão transformandose como as mudanças da sociedade mundial, a economia está internacionalizada, os mercados se tornam muito mais competitivo e as tecnologias estão a revolucionar a produtividade do negócio.

Palavras chave

Administração, educação, pensamento, disciplina, complexidade.

1. Introducción

Se propone un estado del arte para el estudio de la administración y sus aportes en el desarrollo profesional del administrador. Este análisis comparte una doble perspectiva, la primera reflexiona por la administración como disciplina y la segunda, centra su atención en el administrador y el papel que este desempeña no solo en la alta gerencia de las empresas sino como un actor social comprometido con las realidades impactadas por este.

La administración como disciplina no puede considerarse como un proceso acabado de construcción, por eso la importancia de efectuar un estado del arte del 2000 al 2015, cuya relevancia según Torres, (2001; citado en Jiménez, 2004) está dada por:

(...) lo que implica un esfuerzo por reconocer los límites de lo ya sabido y atreverse a preguntar lo inédito, pero susceptible de ser pensado e investigado desde el acumulado en el campo del conocimiento, de ahí la importancia de realizar estados del arte en la investigación (p. 32).

En esta tarea de conocer los límites de una disciplina como la administración, tratando de encontrar inéditas posibilidades de conocimiento, se plantea la pregunta: ¿Cómo influyen los cambios conceptuales de la administración en el desarrollo profesional del administrador entre el año 2000 al 2015? En esta pregunta se devela la intención del artículo de indagar, mediante una pesquisa bibliográfica, por los principales cambios conceptuales en términos de concepciones, tendencias y perspectivas del saber administrativo. Retomar los últimos 15 años para efectuar la indagación es, desde el punto de vista metodológico, un intento por seleccionar la literatura disponible que se acoja a criterios como actualidad, pertinencia y contextualizada en el tiempo y en el espacio. La metodología partió de este concepto de trayectoria en el tiempo histórico, efectuando una segmentación en tres cortes cronológicos: 2000-2004, 2005-2009 y 2010 hasta hoy, la selección de la literatura fue realizada automáticamente tomando como referente las bases de datos Redalyc y Latindex. En el proceso de búsqueda, se incluyeron tres tablas que sintetizan los artículos que para el autor fueron de importancia conceptual y argumentativa de un amplio universos de bibliografía que se revisó.

El artículo se subdivide en tres apartados, los que intentaron mostrar de qué forma la administración a partir del 2000 se va desplegando como una disciplina que, sin perder de vista el mundo organizacional, la alta gerencia, la gestión del talento humano y el desarrollo financiero de las empresas se va reformando asertivamente para dar respuesta a los nuevos desafíos ambientales, políticos y culturales de un mundo teologizado y globalizado. El aporte de conceptos como la responsabilidad social empresarial y el *management* es sin duda alguna fundamental para empoderar a la administración y darle un lugar privilegiado en los escenarios académicos y profesionales. Todo esto cambia la perspectiva que el administrador configura de su disciplina y genera en él la necesidad de renovarse y reinventarse diariamente en los diferentes aspectos que forman parte de su desempeño.

2. Exposición del tema

2.1. La administración centrada en la organización, la gestión y la cultura organizacional en contextos de internacionalización económica

En este primer corte cronológico, el estado del arte para el estudio de la administración centra la atención en temáticas como la organización, la gestión y la cultura organizacional. El contexto de la discusión, esta dado por los acontecimientos derivados de la internacionalización de la economía, en conexión directa con el desarrollo de la competitividad y la productividad empresarial en el marco de un mundo globalizado. Desde esta perspectiva, la profesión del administrador comienza a configurar diferentes líneas de demarcación, partiendo del reconocimiento de la importancia que tiene para él una lectura crítica de los cambios que se dieron en los primeros cinco años del siglo XXI.

El alumbramiento del tercer milenio, planteó al administrador y a la administración la tarea fundamental de comprender la naturaleza de los cambios organizacionales (Torres, 2001); señala además dos aspectos que contribuyen a una mejor apreciación de dichas transformaciones.

Los hechos que limitan la posibilidad de renovación de las rutinas organizacionales son dos: i) la incertidumbre sobre la eficiencia y efectividad de las nuevas formas de organizar los procesos de innovación tecnológica; y, ii) los altos costos que debe asumir la empresa para cambiar las formas organizativas (Hannan y Freeman, 1984; citado en Torres, 2001, p. 13)

La transformación de las rutinas organizacionales, a la luz de lo expuesto, implica asumir la incertidumbre como un factor que orienta las discusiones y las decisiones de introducir innovaciones en la empresa. Esto es fundamental para que esta pueda dimensionar su papel en los mercados internacionales, definiendo las “Competencias Básicas Distintivas” (Uribe, 2001, p. 26) que se requieren para obtener las competencias y minimizar los altos costos de producción.

La administración se ve influenciada por la internacionalización de la economía y la apertura que esta obtiene o logra en los mercados mundiales. Este hecho produce la necesidad de avanzar en la investigación de la gestión administrativa, como un aporte básico para cambiar el rol del administrador y la naturaleza social de la administración. “La investigación es concebida como una actividad cuyo desarrollo está asociado a su institucionalización, expresada en el tránsito del investigador individual al grupo de investigación como sujeto de esta actividad” (Castellanos y Martínez, 2002, p. 108).

Este tránsito del investigador individual al colectivo, cumple con una doble función, la primera institucionalizar la actividad investigativa en el marco reverencial de las organizaciones, sean estas empresariales, sociales o culturales. La segunda hace referencia al estudio de la gestión organizacional como un aspecto que puede potenciar dichos desarrollos institucionales.

En este amplio proceso de reflexión que integra tanto la investigación como la contextualización del sector empresarial e industrial en un marco de discusión innovador, hay conceptos emergentes que adquieren importancia superlativa. La consolidación de “distritos industriales” (Pietrobelli y Olarte, 2002, p. 74) y la valoración del impacto de eficiencia técnica a través de instrumentos como “CCR, BCC y SBM” (Pérez *et al.*, 2003 p. 36).

La investigación de la gestión organizacional, no se quedó solamente en la valoración de los impactos técnicos, competitivos o productivos (Calderón *et al.*, 2003), resalta la importancia que tiene para la organización determinar el impacto de estos elementos en el bienestar laboral, la satisfacción de los clientes y el manejo de los conflictos. Todo esto es de gran utilidad para comprender integralmente las implicaciones que se dan en el fondo de dicha relación y su contribución al mejoramiento de la calidad de vida de los actores que participan en las cadenas de valor y en el desarrollo de los conocimientos referidos a la administración.

En estos procesos de investigación, no solo se busca mejorar la gestión organizacional, sino avanzar en la propiciación de perspectivas teóricas que contribuyan en la determinación de estrategias y tácticas organizacionales que incidan en la toma de decisiones al interior y al exterior de las empresas, entidades e instituciones que forman parte de un sistema sectorial o mundial de producción económica (Sierra, 2003).

Los avances anteriores suman una masa crítica para entender la pertinencia de los marcos teóricos en el desarrollo de la cultura corporativa (Méndez, 2003). En este sentido, la administración comienza a construir un escenario de posibilidades conceptuales para que en las empresas se dé el aprendizaje organizacional como un elemento fundamental en la creación de valores desde el aprovechamiento del capital humano y el conocimiento.

El aprendizaje relacional constituye un proceso de creación de valor, fundamentado en la interacción del capital humano¹ y estructural,² donde a partir del intercambio de información, y comenzando por una utilización literal del conocimiento explícito del cliente, se crea capital cliente. (Cegarra y Rodríguez, 2003, p. 82).

Este escenario que se configura, sitúa la profesión del administrador en nuevos contextos epistemológicos, en los cuales el estado del arte de la administración va incorporando nuevos desafíos teóricos y prácticos. Administrar significa ir más allá de las apropiaciones tecnológicas, la innovación en la producción de artículos de consumo y en la disminución de costos para hacer de las empresas organizaciones rentables. El administrador poco a poco se posiciona como un actor social que necesita estar informado y formado para comprender adecuadamente la naturaleza de los cambios estructurales de los diferentes entornos en donde participa.

Surgen nuevos problemas teóricos que demandan una reflexión crítica del administrador para entender el trasfondo económico y las actitudes ideológicas y legales que comportan las nuevas exigencias de su disciplina (Gorbaneff, 2003). El análisis de la realidad (Salgado, 2003) es indispensable para proponer soluciones a dichos problemas, porque sin éste el administrador es incapaz de aportar significativamente al desarrollo profesional de sí mismo y de la ciencia de la administración.

Los aportes emergentes en estos primeros cinco años del tercer milenio ponen de relieve a la organización y al desarrollo de la administración, el estudio de las formas de gobernanza que posibilitan decisiones estratégicas para construir políticas públicas de alto impacto y pertinencia social. Desde esta perspectiva son importantes cuatro dimensiones: “las formas de interacción entre las partes, los mecanismos de coordinación de actuación, el marco legal usado y los incentivos económicos” (Torres *et al.*, 2004, p. 64).

Estas cuatro dimensiones no pueden abordarse sin una perspectiva clara de lo que implica gerenciar el talento humano en las organizaciones de hoy. La gerencia de talento humano requiere “una transformación cultural, que le permita definir estrategias enfocadas en las personas, a fin de que propendan por el desarrollo de sus talentos y habilidades personales”. (Calderón, 2004, p. 74).

En esta óptica, el administrador comprende que su profesión encuentra sentido y significado cuando logra potenciar al máximo las capacidades de las personas que trabajan en la empresa o en la institución, lo mismo que atender integralmente a las necesidades de los clientes, usuarios o beneficiarios de un servicio. Por lo tanto, la humanización empieza a vislumbrarse como un aspecto esencial en el desarrollo de la administración como disciplina y del administrador como funcionario.

La gerencia del talento humano no entra en contradicción con los conceptos teóricos que le dieron fuerza a la gestión de la calidad total (Perdomo y González, 2004) como una iniciativa idónea para crear un balance entre resultados empresariales y desarrollo integrador de las actitudes, capacidades y talentos de los actores intervinientes en el desarrollo de las organizaciones. El modelo de gerencia se fue fortaleciendo como una propuesta alternativa a las tradicionales, caracterizadas por una concepción positivista de la administración y un reduccionismo empírico del campo de acción profesional.

En la crítica que se propone, el administrador transforma la visión de su disciplina y considera que los métodos de valoración relativa deben enriquecerse a la luz de perspectivas cualitativas como la gestión de la calidad total y la gerencia del talento humano. Poco a poco, se ingresa un campo de discusión más amplio, en donde la administración juega un papel decisivo en el desarrollo de la responsabilidad social empresarial.

Anderson (1989) afirma que la responsabilidad social de las empresas "...aumenta su visibilidad y les sitúa en una posición más favorable a los ojos del público en general, y ayuda a mantener y ganar clientes, mejorando así la viabilidad del sistema comercial" (Anderson, 1989, p. 11; citado en Cegarra y Rodríguez. 2004 p. 59); las prácticas de responsabilidad social empresarial impactan de manera favorable las relaciones internas y externas de la organización, con respecto a la utilización de los recursos naturales, el respeto por los derechos humanos de los trabajadores y el desarrollo de una producción limpia y que conduzca a una interacción amigable con el medio ambiente. Estas nuevas percepciones le dan al administrador una visión distinta de lo que significa el saber que comporta la disciplina, porque comienza a conectarse con otras áreas del conocimiento científico y otros modos de acceder a la información acerca de la realidad que lo compromete.

Los avances conceptuales en materia de responsabilidad social empresarial convierten la autoevaluación y la heteroevaluación (Montoya y Castellanos, 2004), en dos estrategias básicas para que cada organización mejore continuamente su desarrollo institucional. De este modo, las clásicas formas de vigilancia y de supervisión se modifican en función de los avances derivados de la instauración de la sociedad del conocimiento en el nuevo milenio (Berrío, 2004). Podría afirmarse que el estado del arte para el estudio de la administración en los primeros cinco años del siglo XXI fue consolidando procesos de autorreflexión crítica de la administración como disciplina, profesión y proyección social hacia los entornos económicos, políticos y culturales. La internacionalización de la economía, los avances tecnológicos y la necesidad de crear responsabilidades éticas con respecto al medio ambiente y los seres humanos son algunos de los elementos relevantes

que incidieron significativamente en la transformación de las rutinas organizacionales, la gestión de conocimientos, talentos y capital intangible.

2.2. Elementos teóricos para una reforma del pensamiento del administrador

La culminación de la primera década del siglo XXI, avizoraba cambios muy importantes en las tendencias del pensamiento de la administración, la economía solidaria, el cooperativismo, los modelos transdisciplinarios, los derechos humanos, la transferencia de conocimientos científicos y las concepciones acerca de la gobernanza en marcos jurídicos determinados, se convierten en herramientas conceptuales para que la profesión adquiriera connotaciones sociales de relevancia y de pertinencia en los escenarios académicos, institucionales, gubernamentales y privados. Los enfoques basados en el desarrollo integral de la persona como actor de su propio crecimiento y partícipe activo de las transformaciones colectivas, aparecen con una relevancia significativa en los contextos de discusión en donde se produce la acción del administrador.

La historia de la administración configura escenarios para la reforma del pensamiento del administrador, incorporando un análisis crítico de los discursos contemporáneos. (Argyriades, 2005), sobre los que se han elaborado las teorías y los conceptos. Los modelos basados en un análisis lineal de los factores de competitividad, productividad, desempeño y rentabilidad financiera se someten a una crítica reconstructiva (Palma, 2006), el fenómeno de la globalización, unido al fortalecimiento de las grandes transnacionales y la economía de mercado, inciden en la pérdida de capacidad del Estado para regular las decisiones y acciones de los sectores empresariales y organizacionales. La consecuencia de este tipo de movilidad económica, política y social es la necesidad de repensar el modo como se adapta la administración a los nuevos discursos y tendencias (Roth, 2006).

Entre las nuevas tendencias y discursos, emerge el de la “governabilidad local” (Figuroa, 2006) como un aspecto indispensable para un análisis de las nuevas realidades. Esta forma de comprender los nuevos desarrollos conceptuales, es de utilidad para orientar la profesión del administrador como un aporte dinámico a la toma de decisiones que desde la actuación empresarial e institucional puedan responder a las nuevas demandas ciudadanas, estas son contribuciones de la administración al fortalecimiento de sociedades más democráticas e incluyentes. El concepto de gobernabilidad local es de enorme utilidad al construir el estado del arte para el estudio de la administración, porque remarca el valor agregado que tiene la participación del ciudadano en condiciones democráticas y su influencia significativa en la configuración de escenarios dinámicos que ponen a prueba el conocimiento del administrador. El otro aporte tiene que ver con la posibilidad de abrir el camino a prácticas sociales incluyentes, como la denominada economía solidaria, caracterizada por elaborados componentes culturales, éticos y de sensibilidad social.

Aquí, el componente cultural y ético merece especial atención porque toda organización de economía solidaria debe estar orientada al despliegue de sensibilidad social, al fomento de valores como la solidaridad, la cooperación, la autogestión y

especialmente de prácticas relacionadas con la reciprocidad, (Orrego y Arboleda, 2006, p. 105).

Esta conjunción de lo ético, lo cultural y lo social, pone al administrador frente a un desafío por la integración empresarial, en la que la gobernanza y la participación del ciudadano local son de gran valor en el logro de la asociación y la solidaridad empresarial (López, 2006). Estos nuevos escenarios son relevantes y pertinentes en la acumulación de saberes que direccionan el estado del arte de la administración hacia ámbitos de pensamiento y de actividad mucho más centrado en la persona y en las comunidades.

Esta noción tiene un carácter vinculante porque posibilita la integración de otras temáticas que generan una administración mucho más comprometida con la práctica social y el desarrollo humano. El aprendizaje organizacional reflexivo es uno de esos asuntos que al ser incorporados en el entramado organizacional pueden coadyuvar decisivamente a un mejoramiento continuo de la gestión humana en cualquier institución que se administre.

El aprendizaje organizacional no solamente debe verse como un elemento más añadido a la gestión humana, debe comprenderse su naturaleza estratégica en la dirección de organizaciones y además como un elemento previo a la gestión del conocimiento. En otras palabras, primero se presenta el proceso de aprendizaje que debe generar el conocimiento objeto de ser gestionado (Cortés y Pérez, 2008, p.30).

Esta visión de la administración, integradora, desborda los límites de una disciplina que ya no está centrada tan solo en sus componentes estratégicos, técnicos o metodológicos. La participación de los seres humanos, la solidaridad, los aprendizajes organizacionales, la gerencia del talento humano, entre otros conceptos de avanzada, allanan el camino para introducir la transdisciplina como una herramienta conceptual importante en las discusiones por una identidad profesional del administrador

La interdisciplinariedad es el tipo de análisis que se requiere para la comprensión y transformación de problemas teórico-empíricos complejos. Entendiéndose por complejidad, el enfoque que considera y da cuenta de la multifactorialidad y multicausalidad de los problemas a analizar (Vélez, 2008, p. 139).

El enfoque interdisciplinario aplicado a la administración, propicia la participación de grupos de investigación que se enfocan en aspectos que están más allá de la implementación tecnológica y que integran los aportes de la psicología organizacional. (Conde *et al.*, 2008). El propósito de todo esto es lograr la formación profesional de un administrador que pueda leerse a sí mismo y a su realidad críticamente y sin perder de vista la interdependencia que se da entre los diferentes saberes, conocimientos, hechos y situaciones que forman parte de su mundo laboral, académico y social.

Esta actitud de autocrítica es la que puede desarrollar, tanto en el administrador como en sus entornos de influencia “la capacidad emprendedora” (Sepúlveda *et al.*, 2008), sin la cual sería imposible la creación de empresa, la promoción del espíritu emprendedor

y el estímulo al pensamiento creativo como factores esenciales a la expansión del administrador como una disciplina que pide responder a las demandas de un mundo en claro proceso de transformación.

La figura del administrador se transforma considerablemente y adquiere connotaciones en el campo de lo público, lo que da lugar a un marco conceptual que lo posiciona desde la “gerencia pública” (Torres, 2008) dando legitimidad al rol que puede desempeñar socialmente, la emergencia de esta visión, centrado en un administrador que se compromete con lo público introduce un concepto de relevancia en los últimos años de la primera década del siglo XXI, la que se reconoce con el nombre de liderazgo carismático, “La confirmación de una relación positiva entre liderazgo carismático y desempeño organizacional impulsaría el desarrollo de prácticas de reclutamiento, selección y entrenamiento dirigidas a maximizar los resultados de la organización por medio de líderes carismáticos”. (Borrero *et al.*, 2008, p. 126).

Concebir la administración y la profesión del administrador desde la perspectiva del liderazgo carismático, abre las puertas a nuevos desafíos y nuevas posibilidades de emprendimiento empresarial, social, económico, político y cultural. El liderazgo empresarial son todas las actividades que impulsadas por un dirigente líder emprendedor, están enfocadas al crecimiento político, social y económico, no sólo de sus propias empresas, sino también del entorno económico, para de esta manera hacer que la industria X o Y, sea más competente en un mercado determinado, e influya en el desarrollo y progreso económico de un país, dando como resultado regiones más productivas, crecimiento a largo plazo, desarrollo regional, entre otras. “La importancia del liderazgo empresarial radica en que éste debe ser el motor fundamental del proceso administrativo y de su gestión para lograr la calidad total en las empresas”. (Gómez, 2008, p. 162). El concepto de liderazgo empresarial, incorpora un conocimiento de enorme valor para el administrador, porque lo posiciona sinérgicamente frente a las demandas emergentes de una sociedad estructuralmente compleja que genera nuevas exigencias y prioridades no solo administrativas, sino comerciales y organizativas. Esta reflexiones potencialmente constituyen una idea transformadora que produce puntos de encuentro de otros saberes que le dan al estado del arte de la administración una potencialidad epistemológica, filosófica, axiológica y metodológica.

2.3. Una administración con responsabilidad social para el desarrollo sostenible

En este corte cronológico, la administración y la profesión del administrador se ven altamente influenciadas por los conceptos y las tendencias de responsabilidad social empresarial. El marketing, la publicidad y la participación en los mercados, se visualizan desde una perspectiva de compromiso ético y solidario con los entornos y contextos económicos, sociales, ambientales, productivos y humanos donde se producen los conocimientos, saberes y prácticas de la disciplina. El aporte de todos estos aspectos en su conjunto al logro de un desarrollo sostenible, es otra idea que para quien escribe debe retomarse como asunto relevante de la revisión efectuada siguiendo la metodología adoptada.

La idea fundamental al revisar este corte cronológico está determinada por el aporte que desde la administración puede hacerse a la promoción de actitudes y prácticas de desarrollo sostenible. Como se ha expresado, el administrador es un actor social y como tal no puede estar ajeno a la realidades que surgen en los diferentes contextos de la realidad. Esta integra tres aspectos fundamentales que deben asumirse al reflexionar por lo que comporta el concepto de desarrollo sostenible

Dentro del ámbito del desarrollo sustentable, este se debe dividir en forma conceptual, en tres partes: ecológico, económico y social, de esta manera se considera una relación de triple hélice, con la relación entre el bienestar social con el medio ambiente y la bonanza económica (Sterling, 2011 citado en Navarrete, 2015, p. 50).

La responsabilidad social empresarial en el marco del desarrollo sostenible, no entra en conflicto con acciones propias de la administración y de sus relaciones con otras disciplinas como la economía y la contaduría. Es decir, desde esta perspectiva el aumento de la liquidez y “el progreso accionario” (Agudelo, 2010), como factores indispensables en la obtención de rendimientos financieros pueden hacerse mucho más comprensibles si se analizan a la luz de lo que pueden retornar como inversión social. En este sentido, diseñar una política de desarrollo sustentable, con responsabilidad corporativa, implica ver la rentabilidad más allá de las condiciones técnicas y avanzar en el análisis de lo que la empresa puede generar en materia de deterioro ambiental (Accinelli y Fuente, 2013), vulneración de los derechos humanos y respeto por las identidades socioculturales.

La consolidación de prácticas de responsabilidad social empresarial se asume desde diferentes rasgos culturales que se ven visualizados en una institución u organización. El mundo del administrador se ve influido por este cruce de visiones y debe tomar decisiones que al interior de la empresa se proyecten hacia fuera de este. La participación de los trabajadores es de gran utilidad en el fortalecimiento de la gestión interna y dicha acción al de participar es entendida como “participación activa en una toma de posición” (Higuita, 2015).

El administrador, cuando es capaz de generar una cultura organizacional basada en la activa participación de los trabajadores de la empresa, está garantizando que desde el interior se gestionen prácticas de “comportamiento social responsable” (Gaete, 2015). En el momento que la responsabilidad transversaliza al mundo organizacional, (Barrios *et al.*, 2010) y a los estados financieros (Yáñez, 2015) como actividades de rutina, pueden constituirse en aspectos que estimulan actitudes de compromiso, identidad y pertenencia en todos los empleados de una organización, porque cada uno siente que la tarea de administrar es solidaria y compartida.

Un administrador que piensa más allá de sus funciones básicas, encuentra en la responsabilidad social “principios motivacionales (Wendlandt *et al.*, 2015) que favorecen el desarrollo de su organización, tanto en la gestión interna como en sus acciones de comunicación que forman parte de los procesos de gestión externa.

Se evidencia en este periodo, que la administración y el administrador de empresas ingresan en un mundo organizacional en el que “la participación ciudadana” (Arias *et al.*, 2015), es de fundamental importancia en el mejoramiento continuo de la responsabilidad social para el logro de un desarrollo simultáneamente económico, ecológico y sociocultural. De ese modo, los perfiles de una empresa, gracias al liderazgo efectivo del administrador, pueden irse acomodando a las condiciones ambientales de los contextos de pensamiento y de acción donde estas producen el intercambio de sus bienes y servicios.

Hoy en día, las acciones empresariales y sus impactos sociales, ambientales, jurídicos, laborales, económicos y políticos están siendo incorporados en los análisis de la tendencia denominada “*management*” (Noé, 2015) cuyo propósito es “*marketing verde*” y la “logística inversa” (Noé, 2015, p. 85)

En esta misma línea de pensamiento se encuentra el avance empresarial con respecto a la “aplicación estratégica del neuromarketing” (Navarrete, 2015), un aspecto esencialmente publicitario y que se basa en el aprovechamiento del mundo sonoro y sensomotriz. Desde la perspectiva del *management* y el *marketing verde*, este tipo de acciones publicitarias no pueden ser engañosas, ni mucho menos estar por encima de la responsabilidad social como factor potenciante de la organización.

La pesquisa efectuada deja claro que a partir del año 2009 y hasta la fecha, el estado del arte para el estudio de la administración y la profesión del administrador, está proponiendo temas de discusión mucho más centrados en la relación que la disciplina establece con el desarrollo sostenible, la responsabilidad social y el logro de una rentabilidad financiera que no ponga en riesgo las condiciones laborales, ambientales y culturales en que se desenvuelven los procesos de producción, intercambio y consumo de los bienes y servicios. Esto significa un avance cualitativo con respecto al modo de percibir la realidad y aceptar los desafíos de transformación que cada momento histórico pone en frente del administrador.

3. Conclusiones

1. El desempeño profesional del administrador, se encuentra impactado por las transformaciones conceptuales que surgen en la construcción disciplinar de la administración. Los enfoques y las tendencias están transformándose a medida que el mundo de la sociedad cambia, la economía se internacionaliza, los mercados se hacen mucho más competitivos y las tecnologías de punta revolucionan la productividad empresarial.
2. Reconocer que se dan cambios acelerados en el mundo y que influyen decididamente los contextos locales, es para el administrador el primer paso en aceptar que existen nuevos desafíos para que su desempeño profesional sea eficaz, eficiente y enriquecido por distintas perspectivas teóricas y prácticas. Esta reflexión no puede renunciar al análisis de su papel como actor social, el cual está influenciado por los cambios que se dan en los rasgos culturales que determinan la magnitud de los hechos y acontecimientos de la historia mundial y nacional reciente.

3. Esta necesidad de mantenerse informado y está formado como un profesional que piensa críticamente acerca de sí mismo, la realidad en que está envuelto y la proyección de su disciplina en estos contextos, es para el administrador una tarea que no solo lo compromete socialmente, por otro lado le plantea el deber de pensar multidisciplinariamente y establecer diálogos con otras ciencias, entidades, instituciones privadas y públicas que están jalonando procesos empresariales que redundan en el progreso de las comunidades. Todo esto con una visión de responsabilidad social, trabajo en equipo, liderazgo, participación ciudadana y desarrollo sostenible.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias bibliográficas

1. Accinelli, E. G., De La Fuente, J. G. (2013). Responsabilidad social corporativa, actividades empresariales y desarrollo sustentable. *Modelo. Contaduría y Administración*, 3, 227-248
2. Agudelo, D. R. (2010). Liquidez en los mercados accionarios colombianos: ¿Cuánto hemos avanzado en los últimos 10 años? *Cuadernos de Administración*, 40, 239-269.
3. Aguilar, R. R. (2005). Fuentes documentales para la Historia Empresarial. *AD-minister*, 7, 133-135
4. Argyriades, D. (2005). Resistencia al cambio Algunas observaciones críticas sobre discursos contemporáneos, con respecto a la reforma administrativa. *Contaduría y Administración*, 215, 125-152.
5. Arias, J. C., Ceballos, R. M., Otálvaro, B. M., Córdoba, L. H., Martínez, Á. S. (2015). La participación ciudadana en la implementación de las políticas educativas en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 53, 130-139.
6. Asinelli, C., Álvarez, M.T., Yodert, P. (2008). El proceso de modernización del Estado en la Argentina: Características y particularidades de un pensamiento propio e innovador. *Cuadernos de Administración*, 39, 83-95.
7. Avendaño, W. C. (2015). Estímulos auditivos en prácticas de neuromarketing. Caso: Centro Comercial Unicentro, Cúcuta, Colombia. *Cuadernos de Administración*, 53, 117-129.
8. Berdugo, E. C. (2013). Historia empresarial colombiana Bodytech. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 62, 55-167
9. Berrío, C. Z. (2004). Supervisores y competitividad del Estado en Colombia: un acercamiento crítico. *Cuadernos de Administración*, 17, 155-174.
10. Betancur, María. R. (2015). Diez años formando en Archivística. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 3, 185.
11. Borrero, S.C., Ossa, G. F., Tascón G.D., (2008). Revisión meta-analítica de la relación entre liderazgo carismático y desempeño organizacional. *Cuadernos de Administración*, 39, 125- 135.
12. Calderón, G. H. (2004). Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia. *Cuadernos de Administración*, 17, 71- 90.

13. Calderón, H.G., Murillo, S.G., Torres, K.N. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración, 16, 109-137.
14. Candelo, F. E. (2006). La educación tecnológica en Cali: retos de la concreción de una política de formación para el trabajo (1995-2000). Cuadernos de Administración, 34, 197- 220.
15. Castagnos, J.C., Rodríguez, C. (2004). Debate sobre las estrategias de crecimiento regional y mundial; dilemas para las empresas de América Latina. Cuadernos de Administración, 17, 129- 153.
16. Castellanos, Ó. y Martínez, C. (2002). Bases conceptuales y opción metodológica de la investigación en gestión internacional. Cuadernos de Administración, 14, 25-49.
17. Cegarra, J. N., Rodríguez, J. (2004). Prácticas de gestión social y componentes de la responsabilidad social corporativa. Cuadernos de Administración, 17, 53-70.
18. Cegarra, J.N. y Rodrigo, B.M. (2003). Orientadores del aprendizaje relacional. Cuadernos de Administración, 16, 79-97.
19. Clemente, J. R., Buitrago, J. V., Sendra, E. E. (2013). Estudio de los factores de compra de productos, retro y segmentación del mercado potencial, retro. Contaduría y Administración, 1, 225-250.
20. Conde, Y. A., Delgado, C. H., Erazo, M.R., Millán, C. D. (2008). La investigación en ciencias contables, económicas y administrativas de la Universidad del Cauca: Un perfil de facultad. Cuadernos de Administración, 39, 109-124.
21. Cortés, J. Y Pérez, J. (2008). El aprendizaje organizacional: Reflexión desde la investigación aplicada en el grupo de estudios empresariales. Cuadernos de Administración, 39, 29-36.
22. Dávila, C. L. y Malaver, F. (2004). A propósito del reconocimiento de Colciencias a grupos de investigación en administración. Cuadernos de Administración, 17, 5-9.
23. Delgado, W. y Vallejo, C. (2006). Gobernanza y asimetrías de poder. Una mirada desde la Teoría Institucionalista al Estado de los Derechos de Primera Generación en el Valle del Cauca 1997-2004. Cuadernos de Administración, 34, 111-150.
24. Domínguez, M.H., Hernández, J., Toledo, A. L. (2004). Competitividad y ambiente en sectores fragmentados, el caso de la artesanía en México. Cuadernos de Administración, 17, 127-158.
25. Figueroa, R. O. (2006). La gobernabilidad local en la democracia contemporánea. Cuadernos de Administración, 34, 61-96.
26. Fumero, G. P. (2006). Reformas internas en el ICE durante los últimos 10 años. Revista de Ciencias Sociales, 111, 81-90.
27. Gaete, R. Q. (2015). El concepto de responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de la alta dirección. Cuadernos de Administración, 53, 97-107.
28. Gantman, E. (2013). Escuelas de negocios latinoamericanas. Un análisis empírico. Contaduría y Administración, 3, 279-298.
29. Gómez, R.O. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. Pensamiento y Gestión, 24, 157-194.
30. González, P. G. (2005). Estudio empírico para medir aspectos de armonización entre las prácticas y normas contables utilizadas por las empresas argentinas, brasileñas y colombianas. Cuadernos de Administración, 34, 177-196.

31. Gorbaneff, Y. (2003). Problemas teóricos en la contratación pública en Colombia. Cuadernos de Administración, 25,91-107.
32. Higueta, D. L. (2015). Acercamiento a un estudio sobre toma de posiciones y disposiciones en la organización. El caso de una empresa desde la perspectiva bourdiana. Cuadernos de Administración, 53, 7-22.
33. López, N. L. Elementos de integración de microempresas comerciales en el oriente del Estado de México en los primeros años del siglo XXI. Contaduría y Administración, 221,109-136.
34. Malaver, F. y Vargas, M. (2004). Los procesos de innovación en la industria colombiana: resultados de un estudio de casos. Cuadernos de Administración, 17,9-51.
35. Malaver, F. y Vargas, M. (2004). El comportamiento innovador en la industria colombiana: una exploración de sus recientes cambios. Cuadernos de Administración, 17,33-61.
36. Méndez ,C.Á. (2003). Metodología para describir la cultura corporativa: Estudio de caso en una empresa colombiana del sector industrial. Cuadernos de Administración, 16,139-171.
37. Monroy, J. D. (2008). Contribución de los Journal Académicos y los Premios Nobel de Economía al mejoramiento del campo financiero en Colombia. Cuadernos de Administración, 39, 37-60.
38. Montoya, R. y Castellanos, A. (2004). Resultados del proceso de autoevaluación en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia. Cuadernos de Administración, 17,177-203.
39. Mosquera, H. A. (2015). Dimensiones que conforman el riesgo de exclusión en el sistema de transporte en la ciudad de Cali, Colombia. Cuadernos de Administración, 53, 108- 116.
40. Navarrete, F. B. (2015). Las prácticas de desarrollo sustentable: un acercamiento descriptivo a las pequeñas empresas de Guadalajara, México. Cuadernos de Administración, 53, 48-58.
41. Noé, C.A. (2015). Relación entre logística inversa y desempeño. Estudio de casos en Córdoba, Argentina. Cuadernos de Administración, 31, 85-96.
42. Orrego, C. y Arboleda, O. (2006).Las organizaciones de economía solidaria: Un modelo de gestión innovador. Cuadernos de Administración, 34, 97-110.
43. Palma, L.M. (2006). Fundamentos económicos y claves de aplicación de la política de defensa de la competencia. Cuadernos de Administración, 34, 31-59.
44. Perdomo, J. y González, J. (2004). Medición de la gestión de la calidad total: una revisión de la literatura.Cuadernos de Administración, 17,91-109.
45. Pérez, Y. A., Araque, D.Q., Lancheros, J.F. (2003). La eficiencia relativa en los colegios distritales de Bogotá: Una aplicación del análisis envolvente de datos. Cuadernos de Administración,16,35-60.
46. Pietrobelli, C. y Olarte, T. (2002). Industrial Clusters and Districts in Colombia? Evidence from the Textile and Garments Indust. Cuadernos de Administración, 15, 73-103.
47. Roth, A.D. (2006). Globalización y reforma del Estado: Un ensayo de interpretación. Cuadernos de Administración,34, 9-29.

48. Ruiz, E.A. (2006). Reseña de “Transferencia del conocimiento en las relaciones interorganizacionales de marketing”, de Augusto Rodríguez Orejuela. Cuadernos de Administración, 34,225-227.
49. Salgado, E. C. (2003). Teoría de costos de transacción: una breve reseña. Cuadernos de Administración, 26, 61-78.
50. Sarmiento, J. y Cayón, J. (2004). Múltiplos para valoración de empresas en Colombia. Análisis de resultados del período 1998-2002. Cuadernos de Administración, 17,111-128.
51. Sierra, J.G. (2003). La propiedad y el control en las decisiones de internacionalización de las empresas. Cuadernos de Administración,16, 99-128.
52. Torres, S.V., Gorbaneff, Y., Contreras, N.C. (2004). Caracterización de las formas de gobernación del intercambio económico. Cuadernos de Administración,17,63-85.
53. Torres, V. S. (2001). Cambio organizacional y evolución tecnológica: la máquina-herramienta en el País Vasco. Cambio organizacional y evolución tecnológica: la máquina-herramienta en el País Vasco, 14, 7-23.
54. Wendlandt, T.A., Valdés, A. C., Carlos, E. M. (2015). Grandes organizaciones empresariales en México y Chile: un análisis de perfiles con respecto a sus comunicaciones sobre responsabilidad social. Cuadernos de Administración, 53, 59-67.