**CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS**

**ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**ACTIVIDAD**

**EVOLUCION DE LA ADMINISTRACION EN COLOMBIA**

**PRESENTADO POR:**

**GINA CEPEDA VILORIA**

**PRESENTADO A:**

**LUCY STELLA GONZALEZ**

**ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**II SEMESTRE – MODALIDAD DISTANCIA TRADICIONAL**

**BARRANQUILLA**

**13/09/2018**

**INTRODUCCION**

Cuando se analiza el desarrollo de un país, diversas disciplinas son invitadas al debate; la economía por sus valiosos aportes al bienestar, la generación de riqueza o la distribución del ingreso; la sociología y la antropología por sus análisis sobre la organización social, la convivencia social, la construcción de identidad y de cultura; la política por ser soporte para comprender la libertad, la democracia y la formación del orden y la autoridad; igualmente se podrían listar otros campos disciplinares como la historia o la ecología, pero muy pocas veces se piensa en la administración como campo del conocimiento que puede y tiene que aportar al desarrollo de un país. Diversas razones pueden incidir para ello. Quizás la más importante es la percepción que se tiene de la administración' como conjunto de técnicas que solo resultan útiles a los empresarios para amasar fortuna o como descarnadamente lo ha planteado Aktouf (2000: 32) “Mucho más que el economicismo mismo, es su brazo armado -la administración- el directamente culpable de esta garantía del enriquecimiento de los ricos y del empobrecimiento de los pobres, bien sea a escala de los individuos, de las empresas o de las naciones”; sin embargo, desde hace varios años Drucker, uno de los más reconocidos expertos de este campo durante el siglo pasado, ha resaltado, tal vez de una manera un poco reduccionista, la relación entre desarrollo y administración “el desarrollo económico y social es el resultado de la dirección empresarial.

**LA GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO ADMINISTRATIVO EN COLOMBIA**

Los resultados sobre la investigación en administración en el país son paradójicos (Calderón et ál., 2009); mientras el área se constituye en el cuarto campo de conocimiento con mayor número de grupos de investigación -después de ingenierías, Medicina y Educación- con un total de 192 grupos y 1354 investigadores registrados, solamente cuenta con 14 grupos en el nivel más alto de consolidación -tres en A i y 11 en A -. Si se descartan 719 de quienes aparecen como investigadores pero carecen de producción académica, quedarían 635 personas, pero de estos el 5 % (32 investigadores) genera la tercera parte de la producción académica de artículos indexados. Además de la concentración de la producción en unos pocos investigadores, se puede afirmar que esta actividad es relativamente reciente, pues solamente cinco de ellos se encontraban registrados en Colciencias antes de 1990; solo la cuarta parte de los 635 investigadores proviene de la administración; et 3 8 % está vinculado a universidades públicas; el 2 9 % lo conforman mujeres; aún persiste la concentración geográfica, pues tres cuartas partes están localizadas en Bogotá, Valle y Antioquia, y el 7 5 % de los artículos de alto nivel es generado por investigadores vinculados a seis universidades Su productividad es relativamente baja; en promedio cada investigador en administración publica un artículo cada dos años y un libro resultado de investigación cada cinco años. Las áreas en las que más se produce conocimiento son en su orden: gerencia -gestión estratégica, gestión de la calidad, uso de tecnologías de la información y comunicación y modelos de gestión-; recursos humanos, economía y finanzas. Las áreas de menor generación de conocimiento son historia empresarial, emprendimiento, producción, teorías organizacionales y mercadeo. Al menos cuatro hallazgos críticos pueden mencionarse en los procesos investigativos en administración en el país; quizás el más importante sea la poca utilización de los resultados en la formulación de política pública y en la toma de decisiones por parte de los empresarios del país; otro elemento importante es la poca inversión en investigación en este campo; las facultades dedican pocos recursos a esta actividad (el 7 5 % de las facultades de administración dedica menos del 5 % de su presupuesto a investigación), la mayoría de empresas solo financian proyectos de consultoría que les resuelvan problemas puntuales; la posibilidad de acceder a recursos de Colciencias y de otros entes financiadores de investigación es muy restringida por no considerarse un área prioritaria. El tercer factor es la ausencia de una agenda nacional de investigación en administración, consecuencia de la falta de un trabajo colectivo e interdisciplinary de una comunidad científica madura y estructurada; el cuarto hallazgo crítico es la poca producción académica de reconocimiento internacional que enriquezca el campo disciplinar. Lo anterior no es óbice para reconocer los avances de la investigación en administración durante la presente década: incremento de la institucionalización de la investigación por las exigencias del Ministerio de Educación Nacional -M E N - y demás instituciones reguladoras de la educación superior aunadas a las políticas de Colciencias; esto ha conllevado que un mayor número de facultades tengan políticas internas de fomento a la investigación; existe una tendencia a contar con doctores en la nómina de muchas facultades; el surgimiento de unas buenas revistas especializadas en administración que puedan hacer visible el conocimiento generado y que se constituyan en fuente de motivación para una producción académica de mejor nivel y, por último, aunque aun incipiente, se empieza a tomar conciencia de la investigación en administración tanto para la academia como para el sector productivo.

**IMPACTOS PARA LA EMPRESA COLOMBIANA**

El predominio de culturas jerárquicas (el 4 6 ,2 % de las empresas se clasificaron en este perfil cultural) es coherente con las características históricas de la industria colombiana que durante mucho tiempo actuó en mercados protegidos generando una gerencia centrada en el control y en el manejo interno y poco volcada hacia el entorno; esto podría explicar también la ausencia del perfil de cultura racional o de mercado en las empresas estudiadas, perfil propio de empresas que se desempeñan en mercados altamente competitivos (Yeung et ál., 1991). El predominio de culturas fuertes en un porcentaje significativo de las empresas industriales colombianas es un buen síntoma, pues esta es una característica asociada con el desempeño de las organizaciones (Sorensen, 2002); se considera que una cultura es fuerte cuando sus normas y valores son ampliamente compartidos, son fuertemente sostenidos por la organización (O’Reilly y Chatman, 1996) y la firma es capaz de traducir, de manera consistente, los valores y creencias esenciales en políticas y procedimientos (Denison, 1990). Se espera que al existir culturas fuertes se afiance el autocontrol y la coordinación interna, mejore la alineación de las metas entre las personas y la empresa, y se incremente el esfuerzo discrecional de los trabajadores, a la vez que los prepara para actuar en condiciones de incertidumbre o en situaciones inesperadas (Sorensen, 2002). Las culturas fuertes son más eficaces que las débiles (Peters y Waterman, 1982), están relacionadas positivamente con el desempeño económico (Kotter y Heskett, 1992) y la efectividad organizacional (Denison, 1990). En las empresas colombianas estudiadas se pudo observar que las características culturales están determinadas ante todo por los aspectos estratégicos y los medios de vinculación institucional. En términos de valores, esto significa que predominan aspectos como el desarrollo de recursos humanos, la adquisición de nuevos recursos, el fortalecimiento de la productividad, la estabilidad (todos estos factores estratégicos) y la cohesividad y moral del grupo, la innovación y la formulación de metas y tareas (todos, medios de vinculación institucional), y que interesan.

poco, atributos como la concepción de empresa como familia, la actitud al riesgo, la formalización o la estructuración; tampoco importan mucho las características de liderazgo predominante en las empresas. Uno de los aspectos importantes en el estudio sobre las relaciones de la cultura con la gerencia de recursos humanos, es establecer la posibilidad de que la primera pueda ser intervenida por la gerencia de la organización. Este interés se ha acentuado por la presunción de su vínculo con el desempeño del negocio, pues la cultura organizacional puede constituirse en fuente de ventaja competitiva sostenida en cuanto cumple con las condiciones de los recursos y las capacidades organizadonales de ser difícilmente imitable, valiosa (Barney, 1986, Hitt et ál., 1999), y por sus características idiosincrásicas se vuelve relativamente escasa, ya que no todas las organizaciones pueden tener una cultura flexible y adaptable (Cabello y Valle, 2002) o contar con gerentes capacitados para aprovechar las condiciones de esa cultura. Aunque no puede hablarse de culturas buenas o malas, sí existen culturas más apropiadas para ciertos fines; por ejemplo, una cultura fuerte puede ser más apropiada para fines competitivos pues permite reducir los costos del control así como aumentar el compromiso del empleado con la organización y por tanto incrementar eficiencia y productividad; como este mismo estudio lo muestra, las culturas fuertes son más proclives a la innovación que las culturas jerárquicas, al mismo tiempo que son más eficientes a la hora de lograr el desempeño de las empresas. En consecuencia, lo encontrado en este estudio muestra un doble panorama; hay un grupo considerable de empresas que ha logrado desarrollar una cultura fuerte, pero la mayor proporción la constituyen empresas con culturas jerárquicas que no son tan eficientes cuando de ser competitivos se trata. Igualmente, el estudio muestra la asociación entre culturas fuertes y el mayor desarrollo de la gestión humana, es decir, que a través de un trabajo consistente y coherente de los sistemas de gestión del talento pueden obtenerse culturas más fuertes y por tanto más competitivas.

**EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL: UNA MEDIDA DE LOS RESULTADOS APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE DESEMPEÑO Y SU RELACIÓN CON OTRAS VARIABLES**

Toda organización tiene una finalidad y esta será observable en términos de resultados, los cuales a su vez se constituyen en la medida de su desempeño, que muchos autores identifican como efectividad. Esta argumentación que, desde lo conceptual, es fácilmente comprensible y, desde lo empírico, parece irrefutable, empieza a presentar problemas cuando se trata de volver operativo el concepto; el primer problema surge cuando se trata de precisar a cuáles resultados se está haciendo referencia; si interesan resultados financieros, bastaría considerar indicadores de esta índole como el retorno sobre el activo total (ROA) o la rentabilidad sobre el patrimonio (ROE); como bien lo sabe todo estudiante de finanzas, este último, para tomarlo como ejemplo, es una buena síntesis de las eficiencias comercial (margen), operativa (rotación del activo) y financiera (apalancamiento), de manera que, técnicamente, quedaría adecuadamente sustentada la medición del desempeño con este solo indicador; sin embargo, en este caso se cuestionaría que se está privilegiando a un solo stakeholder, el accionista, que si bien es muy importante no es el único, sin duda existen muchos otros grupos esperando resultados de esa organización. Al respecto, Quinn y Rohrbaugh (1983) consideran que la efectividad de las organizaciones está asociada a diferentes modelos de análisis organizacional; así modelos racionales mecanicistas se preocuparían por factores como la eficiencia o la productividad, mientras modelos naturales u orgánicos considerarían además los factores necesarios para lograr esa eficiencia como la moral y la cohesión de las personas y grupos, y modelos de sistema abierto privilegiarían los factores asociados a la conformación y el mantenimiento del respectivo sistema como la adaptabilidad y la adquisición de recursos. El segundo problema hace referencia a la manera como se hace la medición de dichos resultados; los datos cuantitativos son muy valiosos para medir resultados objetivos como rentabilidad o tasa de participación en un mercado, pero si se desea medir desarrollo de la gente, mejoramiento de procesos, actividades de l+D o aportes al medio ambiente, la mejor alternativa será recurrir a la percepción que la organización tenga sobre dichos factores. Para efectos de la investigación se revisaron diferentes estudios previos y se encontró que desde lo cuantitativo con frecuencia se emplean el ROE y el ROA y en cuanto a percepción de efectividad hay dos modelos que son ampliamente reconocidos y empleados por muchos investigadores. Quinn y Rohrbaugh (1983) identificaron 17 criterios para medir la efectividad, que son: flexibilidad y adaptación, crecimiento, evaluaciones de entes externos, uso del ambiente, prontitud, ganancias, productividad, planeación de metas, eficiencia, control, estabilidad, gerencia de la información y la comunicación, conflicto vs. cohesión, calidad, moral, valoración de recursos humanos y énfasis en el entrenamiento y el desarrollo; Gupta y Govindarajan (1984) propusieron 13 dimensiones de desempeño: ventas, tasa de crecimiento, proporción de mercado, rentabilidad operativa, rentabilidad en ventas, flujo de caja de las operaciones, retorno sobre la inversión, desarrollo de nuevos productos, desarrollo de mercados, actividades de l+D, programas de reducción de costos, desarrollo de personal y asuntos políticos y públicos. Un aspecto de especial importancia es la relación del desempeño con otros factores que pueden llegar a tener efectos de causalidad; uno de estos factores tiene relación con el mercado y el entorno en general, la manera como la gerencia puede intervenir en ello es la estrategia organizacional y se ha encontrado evidencia de una relación directa entre los resultados del negocio y el tipo de estrategia que se emplea; otro factor es la gestión de los recursos y en especial lo asociado con intangibles que provienen en su mayoría de las personas y por tanto se relaciona con la gestión humana, y por último el desempeño final parece estar dependiendo de alguna manera de la cultura organizacional. La relación teórica con estos factores será tratada brevemene a continuación:

**Relaciones estrategia y desempeño organizacional**

Todo el esfuerzo que realizan las empresas para estructurar una estrategia perdería sentido si esta no se encontrara estrechamente asociada a los resultados del negocio. Desde Porter (1980), quien bajo la perspectiva de estrategias genéricas estudió esta relación, son muchos los autores que se han interesado por estudiar el im pacto de la estrategia sobre el desempeño empresarial (Benett et ál„ 1998; Powers y Hahn, 2004; Akan et ál., 2006, por mencionar algunos). Los investigadores han encontrado evidencias para afirmar que hay relación entre la estrategia y el desempeño; así, Hall (1992) encontró que la mayoría de las empresas con alta rentabilidad desarrollaron una estrategia de liderazgo en costos o diferenciación y posteriormente White (1986) comprobó que algunas empresas con alta rentabilidad desarrollan simultáneamente las dos estrategias Por otra parte, la teoría de recursos y capacidades identifica que las empresas con desempeño superior desarrollan una ventaja competitiva cuando sus recursos y capacidades son valiosos, raros, difíciles de imitar e imposible de su stitu irla ru J l Otros trabajos han verificado la relación e n treest r ! l h « a l . , 2008). nizacional al lado de ciertas variables contingentes Akan et Á\ ( grupos de tácticas aso ciadas con cada una de las estrategias genéricas de Porter.

y establecen cuáles de ellas están significativamente relacionadas a altos niveles de desempeño organizacional. González y Suárez (2001) estudian las relaciones entre estrategia competitiva, estrategia de producción, capacidades productivas y rendimiento del negocio. Zajac y Shortell (1989) consideraron las implicaciones en el desempeño de las estrategias genéricas de cambio. Otro grupo de autores estudia la relación entre estrategia y desempeño en función de variables asociadas con recursos humanos. De esta forma, Bird y Beecheler (1995) evalúan si el ajuste entre estrategia de negocio y estrategia de recursos humanos está asociado con el desempeño de la organización; Cano y Céspedes (2003) estudian el ajuste entre la estrategia de la empresa y las políticas de recursos humanos y su efecto en rendimiento de la empresa; otro ejemplo es el de Delery y Doty (1996), quienes analizan la relación entre recursos humanos, estrategia y desempeño financiero.

Recursos humanos y desempeño organizacional Desde el re co n o c im ie n to de la gestión de recursos humanos como variable estratégica, se ha acentuado la investigación que intenta hallar relaciones entre sistemas de recursos humanos y desempeño organizacional. No existe un acuerdo pleno sobre esta relación, pues algunos han encontrado que no están asociados (por ejemplo, Lengnick-Hall y Lengnick-Hall, 1988, consideran que no existe evidencia empírica suficiente para afirmar que el recurso humano estratégico influye directamente sobre el desempeño), pero muchos otros han demostrado una relación positiva significativa (Arthur, 1994; Huselid, 1995; MacDuffie, 1995; Ostroff, 1995; Delery y Doty, 1996; Ichniowski y Shaw, 1999, entre otros). Es esperado que las organizaciones que tienen una mayor congruencia entre sus prácticas y su estrategia obtengan un mejor desempeño y se ha hipotetizado sobre combinaciones de sistemas de prácticas de recursos humanos y tipos de estrategias más apropiadas para generar un desempeño superior (Schulery Jackson, 1987; Huselid, 1995; Lengnick-Hall y Lengnick-Hall, 1988); es de anotar que en esto tampoco existe consenso, pues algunos investigadores (Beckery Gerhart, 1996) han encontrado que si bien el desempeño se asocia a las prácticas de recursos humanos, estas relaciones no necesariamente son contingentes con la estrategia (Wright, 1998). En síntesis, los resultados de la literatura especializada permiten afirmar que la gestión humana aporta al desempeño final en la medida en que se constituye en fuente de ventaja competitiva sostenida, y esto lo alcanza cuando se orienta a atraer, retener y desarrollar talentos y a fomentar equipos con capacidad de aprendizaje; la gestión humana aporta a un mayor desempeño cuando se reorienta la función, buscando responder a los problemas críticos de la organización (Ulrich 1997; Mohrmam y Lawler, 1998) y aportará todavía más al desempeño superior de las firmas si actúan como sistemas de gestión humana integrados a la estrategia (Becker et ál., 1997)-

**Relación cultura organizacional y desempeño**

La cultura organizacional, que inicialmente fue considerada tan solo un mecanismo de cohesión social, evolucionó hasta convertirse en un medio eficaz de gerencia en organizaciones ejemplares, utilizada como elemento de control social frente al control externo propio de la gerencia tradicional; de otra parte, es considerada fuente para la búsqueda de identidad y compromiso de los integrantes de la organización, aspectos todos que se constituyen en motor para obtener mejores resultados en la empresa. Pero tal vez, el mayor impulso dado a la cultura organizacional y que ha motivado un significativo número de investigaciones sobre este fenómeno, lo constituyen la relación encontrada con el desempeño económico de las organizaciones (Peters y Waterman, 1982; Denison, 1990) y su reconocimiento como capacidad organizacional para generar ventaja competitiva sostenida (Barney, 1986). La cultura influye sobre el desempeño de la empresa por cuanto es un recurso estratégico que puede reducir costos de transacción, así como la ambigüedad y la incertidumbre en la toma de decisiones estratégicas y aumentar la productividad. Los estudios han arrojado evidencia de que las culturas fuertes son más eficaces que las débiles y que están relacionadas positivamente con el desempeño económico y la efectividad organizacional (Denison, 1990; Kotter y Heskett, 1992). Se espera que contar con culturas fuertes afiance el autocontrol y la coordinación interna, mejore la alineación de las metas entre las personas y la empresa, e incremente el esfuerzo discrecional de los trabajadores, a la vez que los prepara para actuar en condiciones de incertidumbre o en situaciones inesperadas (Sorensen, 2002).

**CONCLUSION**

En el presente capítulo se resaltan aquellos aspectos más relevantes hallados en la investigación, pero especialmente se hacen notar los factores en los cuales la administración, como campo disciplinario Y como práctica social, se encuentra en deuda frente al desarrollo del país.

En primer lugar la revisión de la literatura permite concluir que existe una visión de la administración que va más allá de un conjunto de técnicas instrumentales para manejar recursos, orientadas tan solo a obtener resultados eficientistas en las empresas, reducida de esta manera a un funcionalismo utilitarista y que, por el contrario, es una disciplina de las ciencias sociales aplicadas que está obligada, en términos de Aktouf (2001:139), a desarrollar “discursos propios para aportar en el estudio y comprensión de ese verdadero criterio de humanidad que es el trabajo”. En este sentido surge una primera deuda de la administración en Colombia en relación con la generación de conocimiento sobre la realidad local; lo cual no implica desconocer los avances que se han logrado como es tener uno de los campos del conocimiento con mayor número de grupos de investigación, pero se le critica la poca producción de alto nivel científico y de significativa pertinencia social que impacte no solamente por su respuesta a las necesidades nacionales de conocimiento sino por sus aportes a la disciplina en el ámbito internacional. Un resultado de la investigación que debe generar reflexión en los responsables de la dirección de empresas en el país, es que hacer buena gestión tiene efectos sobre el desempeño de las organizaciones. Las cifras del estudio así lo comprueban: empresas con estrategias más diferenciadas tienen una efectividad 18 ,7 % mayor que las centradas en costos; las empresas que han logrado desarrollar culturas fuertes tienen una efectividad 1 2 % mayor que las culturas jerárquicas y 3 ,3 % mayor que las culturas débiles; las prácticas de recursos humanos explican el 13,4 % de la efectividad de las empresas, teniendo alta significación las prácticas de compensa ción, evaluación, seguridad en el empleo, participación y precisión en la definición de responsabilidades y tareas; empresas con sistemas de recursos humanos altamente estructurados tienen 8 % más de efectividad que las empresas con sistemas medianamente estructuradas y estas tienen una efectividad superior, frente a quienes tienen recursos humanos poco estructurados.