

Administración colaborativa: el nuevo desafío para el administrador de empresas, como líder en las organizaciones*

Collaborative administration: the new challenge for the business administrator, as a leader in organizations

Nohora Ligia Heredia Viveros**
Fernando Fonseca Camargo***

RESUMEN

El presente artículo, evidencia como la Administración Colaborativa se ha convertido en el actual desafío para el administrador de Empresas como líder en la organización y forma parte de la cadena de conocimientos y prácticas sobre la Gestión de la Administración Colaborativa y su impacto en el desarrollo organizacional. Se consigna en primer nivel los planteamientos generales sobre el origen y beneficios de la Administración Colaborativa en el escenario de la permanencia de las empresas a través del tiempo y como ésta herramienta facilita cumplir ese objetivo. En el segundo momento, se refiere la caracterización de las capacidades que debe poseer el Líder desde diferentes posiciones teóricas para realizar un diagnóstico más acertado y fiable. El objetivo propuesto radica en el hecho de mostrar como la direccionalidad de las políticas de acción conjuntas, marcan la efectividad del proceso productivo de las empresas en el actual escenario. La metodología empleada para el estudio es de tipo descriptivo – explicativo de índole documental, basada en fuentes de carácter investigativo y desarrollos aplicativos del modelo. Los resultados evidenciaron que el desarrollo empresarial se hace más efectivo

* Artículo original derivado del Proyecto “Administración colaborativa” Financiado por Corporación Universitaria Minuto de Dios

** Docente Investigador. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Centro Regional Madrid. Bogotá – Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0002-7262-0319>. Email. nohora.heredia@uniminuto.edu.
Google Académico
<https://scholar.google.com/citations?user=XsUQTaIAAAAJ&hl=en>

*** Docente Investigador. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Centro Regional Madrid (CRM). Bogotá – Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0003-1409-3423> Email: fernando.fonseca@uniminuto.edu.
Google Académico
https://scholar.google.com/citations?user=ybJl49kAAAAJ&hl=es&authuser=2&citsig=AMD79op_-

JOURNAL OF BUSINESS
and entrepreneurial
studies

ISSN: 2576-0971



<https://doi.org/10.37956/jbes>

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

BY-NC-SA 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

Journal of Business and entrepreneurial

Julio - diciembre Vol. 4 - 2 - 2020

<http://journalbusinesses.com/index.php/revista>

e-ISSN: 2576-0971

journalbusinessentrepreneurial@gmail.com

Recepción: 14 Julio 2019

Aprobación: 23 Abril 2020

Pag 319 - 331

si se aúnan los esfuerzos grupales en procura de la permanencia de las empresas, lo que una vez más resalta la importancia de la Administración Colaborativa, como una eficiente herramienta en la gestión organizacional. En la sección final, se presentan enriquecidas las conclusiones finales sobre éste interesante tema.

Palabras clave: administración colaborativa, gestión, líder, permanencia.

ABSTRACT

This article shows how Collaborative Administration has become the current challenge for the Business Administrator as a leader in the organization and is part of the chain of knowledge and practices on Collaborative Administration Management and its impact on organizational development. The general approaches on the origin and benefits of Collaborative Administration in the scenario of the permanence of companies over time are recorded in the first level and how this tool facilitates meeting that objective. In the second moment, the characterization of the capabilities that the Leader must possess from different theoretical position refers to make a more accurate and reliable diagnosis. The proposed objective lies in the fact of showing how the directionality of joint action policies mark the effectiveness of the companies' production process in the current scenario. The methodology used for the study is descriptive - explanatory of a documentary nature, based on investigative sources and application developments of the model. The results evidenced that business development becomes more effective if group efforts are combined in pursuit of the permanence of companies, which once again highlights the importance of Collaborative Administration, as an efficient tool in organizational management. In the final section, the final conclusions on this interesting topic are presented enriched.

Key words: collaborative administration, management, leader, permanence.

INTRODUCCIÓN

El discurso sobre el esquema de acción empresarial colaborativo, está heredado por décadas y aunque se sabe tradicionalmente del amplio espectro y beneficios para las empresas, se ha tomado tímidamente en lo relacionado con las cadenas productivas y el clúster. El escenario actual, revive la temática y lleva los representantes de las empresas, a replantear modelos y a propiciar acercamientos de relación de los diferentes actores involucrados en variados niveles en el mismo contexto, en busca de asociaciones, redes y plataformas que garanticen de alguna manera productividad empresarial y la permanencia en el mercado, donde el apoyo de la tecnología está abriendo nuevas sendas de conocimiento interactuante entre diferentes actores (stakeholders), vinculados al proceso.

La participación del Líder en los procesos de Administración Colaborativa en las organizaciones, tiene un papel protagónico en el escenario productivo de las mismas. El liderazgo está permeando una serie de factores en lo relacionado con la permanencia, de ahí que las rutas de mejora faciliten mitigar el flagelo destructivo de los mecanismos individualistas y particulares de los desarrollos industriales. Pero todo lo narrado pierde

fuerza si ese contexto está bajo la responsabilidad de alguien sin las competencias requeridas para guiar los futuros derroteros de las organizaciones. Por ello, se describe de manera minuciosa la caracterización de quién debe liderar y construir en equipo que va a soportar las medidas de acción que deben ser tomadas en la organización para alcanzar las metas propuestas en el marco de la “Administración Colaborativa”.

La Administración Colaborativa, presentada en el artículo, constituye una interesante alternativa para la optimización de los procesos sistemáticos y el know-how de las organizaciones, pero también implica un mercado de cambio en las dinámicas empresariales tradicionales, como respuesta a la volatilidad social que las rodea donde predominan las necesidades de “cambios sociales, económicos, culturales y políticos, con nuevos modelos de negocio y nuevas formas de organización, con más participación de la gente, con propiedad intelectual diferente que desaparece los expertos únicos y los líderes tengan más en cuenta la inteligencia colectiva” (Graells y Martínez 2010, p.4). Dadas las características de la actual dinámica organizacional, se requiere de innovaciones globales, que avalen la permanencia empresarial, en los arrolladores momentos por los que se atraviesa, con ciertas particularidades. Sobre la temática Gaells y Martínez (2010, p.5) afirman que se requieren:

Cambios culturales y gestión del conocimiento, como elemento principal.

Modos de relación de los individuos en las organizaciones y cambio organizacional.

Desarrollo vertiginoso y social de las herramientas obliga a las organizaciones a usarlas

Cambios en el rendimiento de personas y organizaciones por el uso de estrategias colaborativas en el camino a nuevos entornos de producción, aprendizaje, gestión y relación (sociedad del conocimiento).

Evidenciar como la Administración Colaborativa, es el nuevo desafío al que se enfrenta el Administrador de Empresas, como líder en la organización.

Identificar el modelo de Administración Colaborativa y su aporte a la organización.

Determinar las competencias del líder integral.

Asociar las características del líder integral con el Modelo de Administración Colaborativa.

Con respecto al cuestionamiento: ¿Cuáles es el nuevo desafío para el administrador de empresas, como líder en las organizaciones? Una vez revisada la literatura asociada se encontró que autores como Gómez (2011), establecen que: “El escenario colaborativo es cada día más exigente y requiere de mayor innovación, creatividad y conocimiento”. Los “stakeholders” (grupos de interés) demandan más acciones y la proactividad de las empresas y sus directivos. (p.2).

Dada el anterior escenario, se inicia un recorrido historiográfico, que facilita el mapeo legendario, sobre el surgimiento del concepto de Administración Colaborativa como instrumento de aplicación actual. Desde la década de los 70's, se planteaba el tema de la Administración Colaborativa, a partir de los diferentes gobiernos, que permeara todas las acciones derivadas para el desarrollo empresarial, dado, que desde esos años se replanteaba el que los gobiernos estaban poco a poco perdiendo su capacidad de gobernar.

Sobre el particular Aguilar (2013), asume que: "...cuya importancia radica en el estudio, descripción y explicación de las nuevas formas de interacción entre el gobierno, la sociedad civil y los particulares" (P.9). el mismo autor añade: "La buena o mala dirección de la sociedad comienza con la buena o mala dirección de la administración..." (p.13). De ahí, se desprenden afirmaciones en torno a los beneficios del trabajo empresarial colaborativo, conocido como Administración colaborativa, que en los escenarios actuales faculta a las organizaciones para enfrentar la compleja amenaza del entorno. Lo anterior lleva a determinar que una empresa sola no consigue el cumplimiento de los objetivos planteados desde la cúpula administrativa y que por el contrario se enfrenta al alto riesgo de ampliar pérdidas financieras, se refleja su preocupación en "Lo que una sola organización no alcanza, sí son capaces de lograrlo varias organizaciones juntas y las alianzas colaborativas son sin lugar a dudas conducentes a mejoras sustantivas en el impacto de la labor de las organizaciones" (p.4).

En el escenario de la gestión de la Administración Colaborativa, se determina de manera importante que la colaboración se soporta en el tejido de las alianzas estratégicas, que a su vez incluye unos niveles de riesgos que, si no se desaparecen, se minimizan con lo que ha sido llamado la planeación colaborativa, que permea de manera eficiente a los actores involucrados (Bettoni y Pousadela 2015. Pp.10 – 11)

De otra parte y no con menos relevancia, se trae que la Administración colaborativa, es una estrategia que relaciona de manera determinante a todos los actores presentes en el proceso productivo como el gobierno, la comunidad y los sectores privados, de tal manera que trabajen de manera coordinada, en busca del cumplimiento de los objetivos globales, que permeen y beneficien a todos los participantes en procura del crecimiento de un sector determinado, en el que tengan acción. En éste enfoque se presenta que existen varios tipos de colaboración que relacionada con "el grado de integración entre las organizaciones", según lo expresa Granada (2019): Integración estratégica. Integración táctica. Integración operativa. Integración interpersonal. Integración cultural. (p.1).

El contexto empresarial, puede presentar diversas clases de colaboración, dependiendo del modelo administrativo particular de cada organización. El mismo autor (p.1), explica que: "Desde otra perspectiva, se pueden establecer dos posiciones que conducen a dos nuevos tipos de colaboración, la Colaboración vertical o jerárquica y la Colaboración horizontal". En cuanto a la horizontal, se puede equiparar a la integración horizontal en lo que relaciona "las ventajas similares a cada una de las empresas de un mismo sector industrial, al lograr acceso preferencial a servicios críticos; las estrategias emergentes de ambas clases de integración se conocen como "Estrategias de colaboración controlada", ya que dicha colaboración inter-empresarial, se concreta a través de la adquisición de los capitales de los diversos integrantes.

La Administración Colaborativa, está configurada alrededor de otros elementos que se entretajan para formar la red de soporte que necesitan las organizaciones cuyo objetivo continúa siendo el fortalecimiento de los organismos que participan activamente en la gestión. Sobre este punto, Villareal (2016), exhibe que se debe "...explorar los

fundamentos de los modelos colaborativos en las empresas, como fuente generadora de la innovación. Conceptos como crowdsourcing interno (multitud y outsourcing: recursos externos) innovación abierta e intrapreneurship (acto de comportarse como un emprendedor mientras se trabaja dentro de una organización, son estudiados en detalle, a fin de entender las nuevas tendencias en este tema” (p.3). La misma autora interpela con el siguiente argumento: “El desarrollo de modelos colaborativos implica un cambio cultura en las empresas, al generar cambios en las mentalidades y comportamientos de los empleados, quienes, en definitiva, son los responsables de proponer e implementar las ideas” (p.4).

Como protagonista del modelo de Administración Colaborativa, se presenta la tecnología, como lo ostenta Villareal (2016), que la lleva al nivel de “potencializador de la colaboración”, cuando afirma que: “El desarrollo de un software específico para atender las demandas de los sistemas colaborativos, debe ser utilizado para gestionar el proceso de forma eficaz y eficiente, agrega ..” Así, las plataformas tecnológicas facilitan el proceso, siempre y cuando sean amigables y fáciles de usar (ease of use). Algunos factores que tiene que tener una herramienta tecnológica para favorecer la participación son: universalidad (abierto a todos los usuarios, considerando la diversidad de idiomas posibles), amigable (userfriendly), atractivo en el diseño, y eficiente “(p.23).

La tecnología “es la herramienta para la organización y aplicación de conocimientos enfocada en lograr fines prácticos, incluyendo implementos físicos como máquinas y materiales, conjunto con técnicas intelectuales y procesos empleados para solventar problemas y obtener resultados positivos. El uso de la tecnología ha dado paso a la eliminación de diversos trabajos rutinarios, además de permitir la reestructuración de campos laborales y los cambios de actitud y comportamiento de sus trabajadores”. Marrero (2016, p.1).

El aporte de las TIC’s a la Administración Colaborativa, se toma lo expresado por Briones y Martínez (2001), que exponen que “Existen diferentes razones que justifican la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (en adelante, TIC’s) en el ámbito empresarial, entre las que destacan la adquisición, distribución y utilización de la información que generan a partir de la transformación de los datos y de que disponen por su funcionamiento.

Los líderes participantes en la Administración Colaborativa, Villareal (2016), afirma que “El apoyo de la alta Dirección y de los líderes de cada área a la gestión, es un requisito esencial para promover la creatividad de los empleados, la presentación de idea de mejora y la implementación de las mismas” (p.21). Adiciona que: ““El apoyo fuerte de la Dirección de la compañía, es esencial para el crecimiento sano de un plan de sugerencias de empleados. La ausencia de interés por la alta Dirección se filtra a través de todas las ramas de la organización y, finalmente, se refleja en una disminución de la tasa de participación y una disminución de la calidad de las sugerencias presentadas por los empleados ” (p.21). Es de dominio general que “La gestión comprende las competencias vinculadas a la gestión de personas, de presupuestos, de acciones, etc. a través de la planificación, organización, coordinación y toma de decisiones técnicas. La dirección

implica mayor capacidad de toma de decisiones y la facultad para elaborar planes y diseñar estrategias con un margen de autonomía considerable. Sin embargo, liderar supone un escalón superior, más allá de gestionar y dirigir supone formular fines, trazar horizontes, dibujar un proyecto colectivo y guiar a los equipos a través de él. De este modo, el liderazgo implica el propósito conjunto y común de llevar a la práctica cambios reales en la organización, mientras que la gestión y la dirección implican la coordinación de los miembros y los recursos para desarrollar las actividades de la organización” (Coronel, 2003, citado por Díaz-Gibson 2005, p.63).

Como lo expone la Villareal (2016): En líneas generales, se demuestra que el rol de la alta Dirección y los líderes, es un elemento central para el éxito y la sostenibilidad” (p.22), por ello, y para respaldar a los planteamientos sobre la Administración Colaborativa, se evidencia la necesidad de la caracterización de las capacidades de quién tiene bajo su responsabilidad el desarrollo organizacional, que exige que éste al frente un líder de un perfil específico, como garante de la eficiencia y objetividad de su análisis. Por ello en un primer lugar se cita el estudio realizado por Reyes y Rodríguez (2011), donde se presenta una amplia exposición sobre la caracterización de las capacidades que un líder integral debe tener para ser eficiente en lo que respecta a los progresos de la empresa y establecen la importancia de examinar cada uno de los cuadrantes, han sido diferenciadas en su respectivo orden, pero cabe resaltar que, aunque se observen las características de cada cuadrante de manera aislada, estos se complementan e interrelacionan permitiendo una ejecución adecuada del líder dentro de una organización.

Desde hace varios años, la teoría del Líder Integral, ha venido tomando cada vez más fuerza y prestigio en las organizaciones. Es así como, los argumentos de Reyes y Rodríguez (2011), plantean desde su perspectiva una exposición teórica, basada en los estudios realizados que lleva a la sumatoria conceptual de las características del Líder Integral (p.167).

De otra parte, Gento y Cortés (2011), citan a varios autores que plantean que las capacidades del líder integral deben centrarse principalmente en algunos de los rasgos atribuidos al auténtico líder. “Una de las responsabilidades del líder es satisfacer las necesidades de aquellos sobre los que ejerce el liderazgo”. Adicionalmente, refieren que: Aceptación de la responsabilidad: “Nada crea más confianza en el líder que su aceptación de la responsabilidad de lo que ocurre durante el ejercicio de su liderazgo. (Pp. 2-3).

En lo relacionado con estilos de liderazgo y conformación de equipos de trabajo para la Administración Colaborativa, se despliega que la diagramación general sobre “Estilos de liderazgo y conformación de equipos de trabajo para las gestiones organizacionales”, dentro del panorama teorizante y se selecciona con miras a la optimización de los recursos para el cumplimiento las metas organizacionales, donde se hace la apuesta sobre como desde esa perspectiva se construyen equipos de trabajo para la gestión y ejecución de los planes de manera más efectiva.

Desde una perspectiva más general, el líder debe enfrentar los siguientes desafíos para desarrollar efectivamente su papel en la Administración Colaborativa, expuesto por

Rabinowitz (2016), que afirma que ser un líder es en sí mismo un reto. Los desafíos del liderazgo son realmente de tres tipos: externos, provenientes de personas y situaciones; internos, derivados del líder mismo; y aquellos que se originan de la naturaleza del rol del liderazgo. Por un lado, con respecto a los retos externos: es casi imposible imaginar una situación en donde el líder no tenga que lidiar con desafíos externos. En una organización, los problemas como la falta de financiamiento u otros recursos, la oposición de fuerzas en la comunidad y los problemas interpersonales dentro de la organización con frecuencia están al acecho. Las fuerzas sociales, económicas y políticas del entorno pueden también afectar a la organización.

Y continúa explicando, que la medida para cualquier líder es cuán bien puede manejar la constante sucesión de crisis y molestias menores que amenazan la misión de su grupo. Si es capaz de solucionar los problemas, aprovechar de las oportunidades y resolver un conflicto con tranquilidad y con el mínimo alboroto, entonces las otras personas de su grupo difícilmente notarán la mayoría de los asuntos externos. Si el líder no maneja bien los retos externos, la organización probablemente tampoco lo hará. Todos hemos visto ejemplos de esto en organizaciones donde todos, desde el director hasta el portero, tienen una mirada de preocupación constante y las noticias se transmiten en secreto. Cuando las personas sienten que el líder está estresado o inseguro, ellas también actúan de esa manera y el énfasis del grupo cambia de la misión a la situación inquietante actual (p.1).

La base fundamental en la que se soporta éste planteamiento radica en el tejido de interacción entre todos y cada uno de los colaboradores de la organización con el propósito de trabajar en procura de la implantación del modelo de Administración Colaborativa con programas de capacitaciones y entrenamientos para que cada colaborador se sienta mejor preparado para desempeñar sus funciones. Una vez estructuradas y puestas en marcha las acciones anteriores el “Líder integral”, entrará a conformar los equipos de trabajo funcionales.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación fue desarrollada en el marco descriptivo – exploratorio de tipo documental, que facilita la ambientación para identificar los nuevos desafíos que tienen los administradores de empresas como líderes de las organizaciones, frente a la Administración Colaborativa. La posición descriptiva se fundamenta en el concepto emitido por Méndez (2011) “se ocupa de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes y su interrelación y cuyo propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación” (p.230). Es exploratoria en el sentido, que pretende aproximarse a unas explicaciones lógicas sobre un determinado fenómeno. Sampieri (2010), establece que “Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (p.79)

El tipo documental, lo proporciona el hecho de que se apoyó en el empleo de instrumentos de obtención y recolección de información de índole documental oficial emitida por los expertos en la materia. Su carácter documental se aplica también por la consulta y seguimiento de los documentos, con el fin de que sean analizados a la luz de los requerimientos administrativos sobre el tema.

En lo concerniente a los instrumentos de recolección de datos se empleó en el compendio de información documental que consistió en las consultas a las fuentes de información de tipo secundario y terciario consistentes en documentos que proporcionaron la información pertinente para el análisis y seguimiento de la Administración Colaborativa.

RESULTADOS

Los resultados presentados a continuación obedecen a las investigaciones realizadas en torno a la Administración Colaborativa, como herramienta estratégica para asegurar el éxito y permanencia empresarial y se han soportado en estudios adelantados en diferentes sectores, entre ellos se trae el avance realizado por Pinochet (2015), que expone: “La colaboración pareciera ser uno de los pilares centrales del funcionamiento de BIS y uno de los valores más importantes a considerar, tanto en las relaciones entre los(as) líderes y demás profesionales, como entre la empresa y sus clientes(as)” (p.204). Y se continúa afirmando: “Al ser un fenómeno humano que sucede dentro del espacio relacional, la colaboración se refleja en el contexto organizacional” (p.241). Este estudio concluye un aspecto de mayor relevancia en el escenario de la Administración Colaborativa: “Es posible distinguir un conjunto de emociones que contribuyen al surgimiento de la colaboración en el contexto organizacional. Estas emociones son el amor, entendido como la legitimación de la validez del (de la) otro(a) en la relación, la confianza, la cercanía y el respeto. Si la organización es capaz de conservar y relacionarse sobre esta base emocional en sus diferentes niveles (intra, inter y ciudadano) y espacios (formales e informales), es posible abstraer que el quehacer colaborativo emergerá espontáneamente facilitando a su vez la capacidad de innovación social de la organización” (p.244).

Otras investigaciones como la de Sánchez (2013), presentan la aplicación de la Administración Colaborativa en el sector público, y demuestra su impacto positivo: “Estos procesos permiten a la sociedad involucrar arreglos de entidades públicas, privadas y ciudadanos en la toma de decisiones y solución de problemas que de otra forma no podrían resolverse con facilidad (O’Leary, Gerard, & Bingham, 2006, citado por Sánchez 2013, p.19). Son fenómenos complejos que por su naturaleza deben ser estudiados al menos en su entorno inmediato (los arreglos interinstitucionales); éstos arreglos también están inmersos en un entorno que los condiciona y que puede comprenderse según el modelo P.R.E.S.T (político, regulatorio, económico, social y tecnológico) descrito por (Lemaire, 1997, citado por Sánchez 2013, p.19); sin embargo, éste entorno al que los arreglos interinstitucionales están expuestos y al que su respectiva estrategia está condicionada no es el foco de ésta investigación sino los

procesos en sí mismos y su entorno inmediato (los arreglos interinstitucionales) que condicionan los procesos colaborativos que desarrollan. Dejar de lado la influencia del entorno desde la perspectiva P.R.E.S.T. en el ámbito de ésta investigación sobre los procesos colaborativos obedece a necesidades de foco en la investigación y permite trazar un camino para futuras investigaciones que expandan y refinen nuestro entendimiento de los procesos de gobierno colaborativo en su entorno.

De otra parte, la investigación realizada en Cataluña en el 2010, adelantada por el Departamento de Justicia, presenta el Programa Compartim, que expone los planteamientos generales de la Administración Colaborativa, con el enfoque particular de su aporte a dicho programa. Así, concluyen que: “La organización colaborativa que se pretende tiene que tener como horizonte último la comprensión de la realidad de la organización y de sus funciones y el descubrimiento de las estrategias que permitan responder mejor a las necesidades de los usuarios y a las exigencias que realiza el sistema administrativo y el entorno al respecto. Podemos decir que el trabajo colaborativo no es importante per se, sino en la medida en que permita cumplir los objetivos de la institución, que se adaptan continuamente a las necesidades cambiantes del entorno.” (p.21).

Para finalizar, el estudio de Jiménez (2009), concluyo que “El trabajo colaborativo es una respuesta apropiada para romper los viejos paradigmas rígidos y burocráticos, pues incluye sistemas que propician la gestión del talento humano y que reconocen que el cambio es inherente a la persona y un reflejo de quienes integran la organización” (p.99).

DISCUSIÓN

Las nuevas tendencias en la dinámica mundial, lleva a las organizaciones a determinar nuevos modelos productivos, que sirvan como garantes de la permanencia y eficiencia de las organizaciones. Ante éste panorama surge la Administración Colaborativa como una herramienta que rompe los paradigmas tradicionales de las empresas, al determinar que en el trabajo colaborativo a nivel interno y externo y de su articulación esta la respuesta a la incertidumbre empresarial que reina en el momento actual. Lo que genera un nuevo paradigma de eficiencia empresarial basado en la interrelación y la cooperación en proyectos mancomunados que sirvan de garante para la protección contra la extinción de las organizaciones.

Ahora bien, si la Administración Colaborativa, gestiona el trabajar de manera correlacionada, ¿qué va a pasar con las empresas tradicionales que no han tenido una respuesta positiva ante este innovador mólelo de gestión? ¿Estarán condenadas a sucumbir frente a las coaliciones que facilita la Administración Colaborativa? ¿O serán generadoras de modelos alternativos a los colaborativos?

Surge un tópico de interés relacionado con la implementación de la Administración Colaborativa, relacionado con la productividad financiera, ¿cómo conseguir rentabilidad con el trabajo colaborativo?, otra situación que invita a no tomar a la ligera la implementación de estos modelos como una situación de moda empresarial es el hecho de que la Administración Colaborativa implica ajustes organizacionales para que la

empresa este altamente conectada por medio de la tecnología, de ahí surge un nuevo interrogante que es de interés para fomentar estudios a más profundidad igualmente que los cuestionamientos anteriores y se refiere al hecho de plantear si el parque empresarial colombiano, conformado en gran parte por Micros y Mipymes, sabrán como enfrentar el reto de la era digital?.

CONCLUSIONES

Las conjeturas actuales sobre como las organizaciones deben desarrollar e implementar alternativas de gestión más efectivas para el cumplimiento de sus objetivos empresariales en el entorno de la productividad, para avalar su permanencia en el mercado, han generado alternativas de acción, como la expuesta en el presente artículo, cuya pretensión fue exponer el modelo de Administración Colaborativa y como se ha convirtió en una herramienta de altos niveles de certidumbre.

El modelo de Administración Colaborativa, es una herramienta de gestión altamente eficiente, dado que es un proceso de acción que coordina la intervención de diferentes actores (stakeholders) a nivel interno y externo que interactúan de manera coordinada para que el beneficio sea mutuo y permee a todos los involucrados.

En éste panorama, las alianzas estratégicas pasan a ser protagonistas de la gestión articulada que implica el modelo, donde, cada participante tiene un rol específico que deberá integrar a la cadena en general, en procura del cumplimiento de los logros planteados.

También es importante ratificar que la Administración Colaborativa, como toda administración, requiere de elementos como la planeación colaborativa, que le aporta la alineación y el mapeo de la ruta a seguir en cada una de sus tareas, para el cumplimiento de las metas en el ejercicio final por parte de cada uno de los participantes. En primer lugar, se ubica el preponderante papel del líder, en segundo lugar, el modelo debe basarse en los mecanismos organizacionales que son la unidad de soporte estructural y en tercer lugar la incidencia de la tecnología juega un rol protagónico que garantiza la conectividad remota, el manejo de la información en tiempo real y la generación de datos actualizados para la toma de decisiones.

La Administración Colaborativa, que atiende principalmente a las entidades de orden público, es una herramienta de marcada utilidad cuando se relacionan con ella el sector privado, dado que proporciona a las organizaciones elementos de efectividad, que otros modelos no facilitan.

En ese escenario, se tiene que los resultados proporcionados por las aplicaciones del modelo de Administración Colaborativa, que surge inicialmente para las empresas públicas, bien pueden extrapolarse a las condiciones de las organizaciones privadas, conservando las características del modelo, ya que las condiciones pueden ser similares en el contexto real.

Dado lo anterior, en el marco del liderazgo integral se puede concluir que las capacidades que debe tener un líder que aborde organización y sus procesos colaborativos que van desde la estructuración cimentada y concreta de sus procesos

internos hasta la manifestación y proyección de los mismos para beneficiar el alcanzar los objetivos que en materia de Administración Colaborativa tiene la empresa.

Partiendo de ese tópico, debe entrelazar sus acciones para generar el bien colectivo con creatividad, entusiasmo, buenos elementos de comunicación, todo dentro del balance emocional y físico que sea garante de buenas y oportunas decisiones. Los elementos matizados con las buenas relaciones con sus colaboradores y el reconocimiento por las eficientes labores propias y de terceros, dentro de las diferentes dinámicas que de manera creativa e innovadora deberá implementar en procura de la implementación del modelo de Administración Colaborativa y sus efectivos y eficientes resultados.

En el panorama global organizacional, la actualidad productiva lleva al líder de la Administración Colaborativa, a que se enfrente a situaciones críticas que deberá sortear de manera eficiente en procura del mejor desarrollo del programa con unas manifestaciones internas unas y externas las otras, impulsadas por la alta exigencia del momento en lo relacionado con el área ambiental.

Otro desafío es la amplia responsabilidad que debe tener el líder en los procesos Administrativos Colaborativos, con las condiciones y preocupaciones actuales que exigen acciones para frenar y adaptarse al cambio y permitir el uso sostenible de los recursos que tienen la mayor demanda.

Una de las mayores preocupaciones para el líder, es la inclusión de sus programas colaborativos tanto en la planeación estratégica, como en la asignación presupuestal de las organizaciones con baja consciencia, que observan con cruda indiferencia los escenarios colaborativos y generan posiciones que presentan impacto negativo sobre las posibilidades del trabajo interno y externo.

Se evidencia que para el eficiente manejo organizacional, en lo que respecta a la implementación del modelo de Administración Colaborativa, se requiere de un líder fundamentado y estructurado, pero a la vez sensible y humano, ya que se precisa de la articulación de todos los elementos que desde diferentes perspectivas presentan los enfoques teóricos, razón por la cual, el “Líder integral” es considerado para el siglo XXI como de mayor eficiencia organizacional, ya que posee los conocimientos, las visiones, las proyecciones y las capacidades transformadoras, en suma las características que se requieren para llevar a cabo de la mejor manera la implementación del programa colaborativo en la organización.

No se debe olvidar que al Líder lo consolida su equipo y no es nada sin él, por lo que la conformación de dichos núcleos de apoyo cobra vital importancia, ya que son el tejido de que sustenta, lleva a cabo, coordina, audita y oxigena (con sugerencias y propuestas innovadoras) las directrices organizacionales asegurando mayor efectividad.

REFERENCIAS

- Aguilar, Luis F. (2013). El Gobierno del Gobierno. Instituto Nacional de Administración Pública. ISBN: 978-607-9026-40-0. Mexico D.F.
- Berttoni, A. y Pousadela, I. (2015). Guía para el desarrollo de alianzas laborativas en la sociedad civil. Centro Ecuatoriano de Derecho Ambiental.
- Briones, Antonio y Martínez Inocencia. (2001). Tecnologías colaborativas (TIC's) para el fomento de la cooperación empresarial.
- Departamento de Justicia de Cataluña. (2010). El trabajo colaborativo en la Administración Aportaciones del programa Compartim. Primera edición. Cataluña - España
- Díaz-Gibson, Jordi; Civís Zaragoza, Mireia; Carrillo Álvarez, Elena; Cortada Pujol, Meritxell el liderazgo y la gobernanza colaborativa en proyectos educativos comunitarios Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria, núm. 26, 2015, pp. 59-83 Sociedad Iberoamericana de Pedagogía Social Sevilla, España.
- Gento Samuel y Cortes Juan, 2011. Formación y Liderazgo para el Cambio Educativo (Paper presented at the I Congreso Internacional RIAICES, 22-24 de febrero de 2011, Universidade do Algarve Faro, Portugal).
- Granada, José. (2019). La planificación colaborativa en la cadena de Suministros. Zonológica.
- Gómez Gutiérrez Daniel. 2011. Retos, desafíos y saberes para los gestores ambientales en formación.
- Jiménez González, Kenneth. (2009). Propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo Educación, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 95-107 Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica
- Marrero, Víctor (2016). Impacto de la tecnología en la Administración.
- Méndez, E. (2011), Metodología, Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en Ciencias Empresariales. Ed. Limusa. Bogotá – Colombia
- Pinochet, Juan Pedro. (2015). Estudio de modelo organizacional colaborativo para la innovación empresarial. Gestión Social. Santiago – Chile.
- Rabinowitz, Phil. 2016. Reconocer los retos del liderazgo.
- Reyes-Jácome, Laura, Lara Rodríguez, Gustavo, El liderazgo integral en las organizaciones Avances en Psicología Latinoamericana [en línea] 2016, 29 (junio-Sin mes)
- Sampieri Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sanchez, Oscar. (2013). Procesos de gobierno colaborativo: una aproximación evolutiva. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencia Económicas. Bogotá – Colombia.

Villareal, María V. (2016). Innovación Colaborativa en las organizaciones. Tesina Maestría. Universidad del CEMA