

Reflexiones sobre la administración humanista

Reflections on the humanist administration



Blanca Restrepo de Peña

Profesora del Programa de Administración de Empresas. División de educación Abierta y a Distancia. Universidad Santo Tomás.

Correo electrónico: blanca.restrepo@ustadistancia.edu.co

Freddy Patiño Montero

Profesor del Área de Humanidades. División de educación Abierta y a Distancia. Universidad Santo Tomás.

Correo electrónico: freddypatino@ustadistancia.edu.co

Resumen

Este artículo presenta algunas reflexiones sobre el concepto de la administración humanista, el cual ha venido tomando mayor relevancia al observar diferentes teorías y tendencias administrativas contemporáneas. Para ello, los autores ubican tres momentos diferentes en los que se presenta un breve recorrido por el desarrollo de la teoría administrativa, develando allí cómo el hombre siempre ha estado presente. En segundo momento recogen, a partir de algunas precisiones de carácter epistemológico, cómo la comprensión humanista se ha ido constituyendo como un eje favorecedor de una perspectiva interdisciplinar y transdisciplinar de la administración. Y, finalmente, se contextualiza la discusión respecto a la relación empresa y compromiso social.

Palabras clave: administración humanista, tendencia administrativa, epistemología.

Abstract

This present article reflects on the concept of humanistic administration, which has become more relevant when observing different theories and contemporary administrative tendencies. For this, the authors locate three different moments in which they try to specify in the first instance a brief tour of the development of administrative theory, revealing there how man has always been present. In the second moment, they gather from some epistemological details, how the humanist understanding has been constituted as an axis favoring an interdisciplinary and transdisciplinary perspective of the administration. And, finally, the discussion regarding the relationship between company and social commitment is contextualized.

Keywords: humanistic management, administrative trends, Epistemology.

Introducción

El presente artículo presenta una serie de reflexiones en torno al tema de la Administración Humanista, para lo cual se abordará de manera sistemática algunos aspectos de orden conceptual, metodológico y contextual que permiten esbozar la apuesta cada vez más fuerte que se ha venido presentando en el campo de la administración y sus áreas conexas como la contabilidad, el mercadeo, las finanzas, el management y, la gestión humana (Muñoz, 2004, p. 140) propiamente dicha, la recuperación del ser humano (Persona), como centro de la deliberación. Ello, más allá de aspectos que tradicionalmente ocuparon el centro del pensamiento académico en los diferentes momentos de desarrollo de la administración, entendida esta como una ciencia social que ha estado en permanentes tensiones y transiciones, que dan cuenta su dinamismo epistemológico y metodológico.

En este sentido, se retomarán algunos conceptos clave que han estado presentes en los diferentes momentos del desarrollo de la ciencia administrativa, y a partir de ellos ir dando cuenta de cómo de una u otra manera, evidente o sugerente, el interés por el hombre ha estado allí con diferentes matices. Unos, de manera más clara han fijado su interés en satisfacción de necesidades, la producción, en el trabajo, en la organización, entre otros. Mientras tanto, las opciones más recientes han encontrado en el hombre mismo una fuente inagotable de valor que merece ser tenido en cuenta dentro de la organización y de los estudios sobre el desarrollo de la ciencia administrativa.

Para ello, en la primera parte se presenta el origen de la administración, su evolución, estado y problemas actuales. En el siguiente apartado se aborda el tema de la estructuración empresarial desde la comprensión humanista de las ciencias que han permitido el desarrollo de empresas sistémicas que se basan en la interdisciplinariedad de las actividades basadas en el ser, saber, saber ser y saber hacer. Finalmente, se trata contexto en el que se mueve la empresa dentro de los componentes de

complejidad, diversidad, principios, valores, desarrollo y cultura organizacional, específicamente desde la mirada tomista.

El lugar del hombre en el desarrollo de la ciencia administrativa

El ser humano siempre ha manifestado la necesidad de satisfacer sus necesidades, mediante sistemas de organización, en los que las relaciones humanas se remontan a lo largo de la historia, desde la formación de grupos, comunidades, sociedades o pueblos para la consecución de bienes y servicios, progreso, superación y bienestar; se presentan de esta manera, tareas específicas de acuerdo a las habilidades y el conocimiento del hombre a través de la experiencia en diferentes sectores económicos como la agricultura, minería, comercio y la industria; así como el desempeño de diferentes roles: escriba, sacerdotes, líderes y gerentes. No obstante, en el desarrollo de la humanidad las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar siempre han estado presentes, pero enfocadas de maneras distintas a lo largo del tiempo.

Del mismo modo, al revisar el trayecto desde los inicios de la planificación de actividades hasta la primera década del siglo XXI, se encuentra que en la tercera revolución científica y técnica se marcan evoluciones importantes en el desarrollo del conocimiento, de las organizaciones y la ciencia que innova y emprende en diversos espacios de la administración; siendo el talento humano el centro de la dinámica de la sociedad y del conocimiento empresarial.

Es así que la administración temprana (3000 a. C. - 1776), según (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013, p. 21) se conoce desde la creación de las pirámides de Egipto (3000 - 2500 a. C.), en la que aparece de manera incipiente en el diseño, organización y puesta en marcha de las etapas de construcción de las pirámides, que requirió un director o coordinador que controlara y garantizara el

cumplimiento de las actividades según lo planeado. En esta época se evidencia el rol del líder y la dirección planificada como elementos básicos de una administración eficiente.

Se resalta como un hito en la historia de la administración, la publicación de la obra de Adam Smith (1776) *La riqueza de las naciones*, en la que se explica la especialización de la mano de obra, como una ventaja económica, a partir de actividades repetitivas, para un mejor rendimiento productivo del trabajador, también resalta la actividad del hombre, su especialidad para el rendimiento y el progreso de la empresa. Paralelamente se presenta la Revolución Industrial o primera revolución tecnológica (1760-1840), en la cual la sociedad británica sufrió cambios, transformando su economía “manual” a una industrial, con el uso de máquinas de manera intensiva. Este proceso que se extendió por Europa se caracterizó por progresos técnicos y científicos que impactaron la actividad productiva y la organización social de la época.

La administración temprana, estuvo marcada por el uso intensivo de mano de obra en las actividades productivas, en la se enfatizó la esclavitud y la posesión de la mano de obra por un monarca. En la era del primer desarrollo industrial, la vinculación al trabajo de niños y mujeres a precios de subsistencia dan cuenta de la deshumanización de los trabajadores y de las difíciles condiciones en que se trabajaba.

En los inicios del siglo XX, “la administración comenzó a evolucionar para formar un cuerpo unificado de conocimiento. Se desarrollaron reglas y principios que se podían enseñar y utilizar en varios escenarios” (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013, p. 22). Por ejemplo, se requiere recordar que los primeros teóricos dieron las pautas para los *enfoques clásicos de la administración*, algunos de los cuales se reseñan de forma sucinta en las líneas que siguen a continuación:

Frederick W. Taylor (1911) quien describe la teoría de la administración científica, a través de mé-

todos científicos, para llevar a cabo un trabajo con pautas que fueron aplicadas por gerentes de todo el mundo, llegó a ser conocido como el padre de la administración científica.

Otros teóricos que favorecen este enfoque administrativo, Frank y Lilian Gilbreth quienes proponen estudios de tiempos y movimientos en el trabajo. Henry Gantt cuya propuesta de los cronogramas para la planificación de los tiempos y actividades, ha sido una herramienta aplicada a la moderna administración de proyectos.

Henry Fayol y Max Weber (1916 - 1947) analizaron las prácticas de las organizaciones para concluir con el enfoque de la teoría general de la administración. Fayol fue el primero que identificó las cinco funciones de la gerencia y los catorce principios de la administración. Por su parte, Max Weber, como sociólogo, enfocó sus reflexiones en la descripción y análisis de las relaciones de dominación, autoridad, poder, administración de autoridades y finalmente el cuadro administrativo burocrático.

Cabe resaltar que Taylor aplicó su teoría en el desempeño individual del trabajador, sin relacionarlo con otros en trabajos similares o diversos. De esta forma, la persona trabajadora era responsable de sus rendimientos. Fayol al establecer los principios de la administración, plantea situaciones favorables para la comunicación, el diálogo entre superiores y subordinados, la participación en la toma de decisiones de acuerdo al nivel y situaciones que se presenten, se habla de justicia y amabilidad con los trabajadores dentro del principio de igualdad. De esta forma, se considera al trabajador como un ser humano sensible e inteligente para el desarrollo de competencias y conocimiento. Sin embargo, se conserva la subordinación para recibir órdenes, el rol de gerente al dirigir el desarrollo de la organización con un plan. La división del trabajo con la especialización que incrementa la eficiencia del trabajador y estructuras empresariales burocráticas donde funciona el poder y la autoridad que establece situaciones de sometimiento y exigencia en las relaciones con el trabajador.

Durante la Segunda Guerra mundial (1940), en el entorno militar se utilizan las técnicas cuantitativas, a partir de las estadísticas y las matemáticas, para mejorar la toma de decisiones, técnicas que después de la postguerra las aplican de las empresas a los negocios.

Hacia la década de 1950 aparece un pequeño grupo de expertos en calidad, entre los cuales sobresalen Edwards Deming y Joseph M. Durán, a medida que los ofertantes japoneses comenzaron a vencer a los competidores de Norteamérica, en las comparaciones de calidad, los gerentes occidentales tomaron en cuenta los principios de Deming. Estas ideas se convirtieron en las bases de lo que posteriormente sería denominado como el movimiento de la *calidad total*, en inglés (*Total Quality Management*). Sistema basado en una filosofía de la mejora continua para responder a las expectativas de los clientes, la cual se aplica en las organizaciones con obstáculos y que genera colas de desviación para el logro de las metas.

Durante la década de 1960, Chester Barnard inició el estudio de la teoría de sistemas y su relación con las organizaciones, en este sentido su aplicación se fundamenta en la relación que se presenta en sus elementos interrelacionados e interdependientes de manera tal, que es un sistema unificado. En el mismo sentido, se tienen en cuenta los diferentes factores internos y externos que impactan a la organización y que constituyen su propio contexto. El ser humano inserto en el ámbito organizacional debe saber afrontar los cambios rápidos que surgen debido a las variaciones y complejidades que surgen de la globalización y los avances tecnológicos de la información y las comunicaciones.

En contraposición de los paradigmas surgidos con las teorías de Adam Smith, surgen los enfoques basados en el comportamiento humano, que se desarrollan desde 1930 hasta 1950 y luego se retoman en la época contemporánea. Estos enfoques se centran en las acciones de los trabajadores y el desarrollo humano; la manera de motivarlos para lograr niveles superiores de desempeño (Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013). Sobresalen teóricos

como Robert Owen que propuso un lugar ideal cooperativo, basado en principios y valores para el desarrollo del trabajador y el empresario y con estos criterios se organiza la primera empresa cooperativa en Inglaterra, como alternativa de organización para los más afectados por el proceso de industrialización de la época.

Posteriormente a estos momentos, surge una perspectiva interdisciplinaria que cuya apuesta se centró más en comprender el comportamiento humano. Autores como Hugo Munsterberg y Mary Parker Follet, son prueba de esta nueva visión. El primero, reconocido por sus aportes en el campo de la psicología industrial y la segunda, quien planteó que las organizaciones podían estudiarse desde el comportamiento individual y de grupo sustentando el desarrollo de la ética grupal, más que individual.

Según Robles García (2017) en la actualidad, la enseñanza en universidades y escuelas de negocios de la dirección empresarial ha cambiado por el de estrategias, como instrumento básico para lograr metas y resultados. Según Gómez (2015b) citado por Robles (2017, p. 3), “los negocios y el rumbo de las organizaciones pasaron a convertirse en un asunto técnico, especializado y mecánico que arroja cifras e indicadores, [que son referentes para la toma de decisiones de quienes guían o dirigen la organización, en un marco de reglas y procedimientos para lograr las metas tiempos definido, de manera exigente para los trabajadores], desconociendo aspectos humanos y emocionales que pueden afectar la organización y en ocasiones estancar el cumplimiento de objetivos” En el contexto anterior, se considera al hombre como un ser que cumple unos objetivos o metas impuestas con un enfoque capitalista.

A partir del nuevo siglo la dirección o gerencia empresarial enfatiza en la aplicación de estrategias como instrumentos de acción y como explica Robles, se enfoca a considerar la empresa como una unidad sistémica al relacionar entre si las distintas partes de la organización, integrando recursos y generando sinergias entre áreas o dependencias.

En este sentido el conocimiento de la empresa por parte de los empleados y directivos es básico para establecer los niveles de competitividad, espacios de integración de negocios, formación de redes de información y comunicación, de tal manera que los conceptos introducidos en el mundo cambiante de los negocios, exigen mayor preparación, conocimiento, experiencia y educación del talento humano.

Así, las estrategias de dirección también se encuentran orientadas a la formación del talento humano, y no sólo a lo financiero; la organización requiere un trabajador, creativo, innovador, impulsor de ideas nuevas que produzcan cambios y soluciones ante la problemática del mundo cambiante y la complejidad de la vida empresarial. Se reconoce que el ser humano es lo más importante para el desarrollo de la organización.

Según el pensamiento humanista tomista, el hombre considerado en su plena integridad llamada a la perfección, la autonomía de lo humano y la autarquía dialogante de los saberes, son consideraciones que aportan elementos básicos a la formación de talento humano que subyace la productividad y el crecimiento del ser humano en todas sus dimensiones como generador del conocimiento.

Según Gibson citado por Moya (2003, p. 8) afirma, “la grandeza original del hombre y la grandeza del hombre creado por Dios a su imagen y semejanza, con una posibilidad siempre abierta para su desarrollo”, en cualquier momento histórico del mundo, en diálogo permanente con todos los demás humanistas de otra corrientes filosóficas y del mundo capitalista, que no se pueden desconocer, porque enriquecen el conocimiento y a reconocer, por ejemplo, la originalidad del humanismo cristiano.

La comprensión humanista como eje favorecedor de una perspectiva interdisciplinaria y transdisciplinaria de la administración

El capital financiero abunda y se gestiona con cuidado y mimo; el capital humano escasea, pero no se cuida su gestión. ¿Por qué? En parte se debe a que valoramos y premiamos la buena gestión del capital financiero. También la medimos: los buenos CEO son valorados según el ingenio de su gestión y asignación del capital financiero. Pero los buenos dirigentes necesitan ser igual de buenos en la gestión del capital humano
(Garton, 2017).

Eric Garton, socio de Bain & Company (sede Chicago), le apunta a un elemento del que pareciera estar consciente la comunidad académica dentro del mundo de la administración contemporánea, los escasez de capital humano y su inadecuada gestión. Sin embargo, al momento de materializar en actos concretos esta adecuada comprensión de las organizaciones, en función del fortalecimiento del capital humano, pareciera que aún priman las miradas clásicas de la administración, en las que el acento se pone en la estructura, la organización, las finanzas y demás elementos que, si bien inciden significativamente en el curso de la organización, se ha venido comprobando empíricamente, no son tan determinantes y tan costosos como la adecuada gestión del capital humano.

Lo anterior, recuerda discusiones de orden epistemológico que se han gestado al interior de la administración y desde la filosofía de las ciencias, en las que se discutía su científicidad, al punto que reconocidos epistemólogos como Mario Bunge (1986) han afirmado

si la administración se considera como una ciencia (social), entonces su objetivo central debe ser el de buscar las leyes y normas que satisfacen o de-

biera satisfacer la actividad administrativa, desde el contador hasta el gerente de producción y el encargado de relaciones públicas. (pág. 1)

Precisamente, el desarrollo de la ciencia administrativa, partiendo de su reconocimiento primigenio como ciencia social, le ha permitido comprenderse más allá de las *pre-tensiones* de objetividad provenientes de la tradición positivista que llegó a permeare buena parte de las disciplinas técnicas y científicas. Es así que han podido reconocer un paradigma humanista como el punto de encuentro que permite el diálogo de saberes entre las diferentes vertientes disciplinares.

Conviene, de momento, retomar un poco la discusión de fondo sobre los giros de orden epistemológico, que están de fondo en las transiciones históricas que brevemente se desarrollaron en el apartado anterior. Ello, debido a que al revisar literatura especializada al respecto, es posible inferir cómo estos cambios en las concepciones sobre el objeto de estudio o de la práctica de la administración no solo correspondieron a transiciones propias del devenir histórico del hombre y de las sociedades, sino que efectivamente hay de base toda una serie de “presiones” que se fueron gestando al interior del desarrollo de las disciplinas con aspiraciones cada vez más científicas, pero desde el deseo de la legitimación de sus propios objetos y métodos de estudio.

Ciertamente, son las presiones internas que se comienzan a gestar en el seno de las ciencias sociales, particularmente en la psicología y la sociología, las que terminan derivando toda una serie de reflexiones sobre la científicidad de estas disciplinas. De este modo, es posible encontrar algunas referencias clásicas como “*El papel social del intelectual*”, de Florian Znaniecki; *Metodología de las ciencias sociales*, de John Dewey; *Teoría de la clase ociosa*, de Thorstein Veblen y *Social Research*, de George Lundberg” (Pereyra, 2010, p. 19-20).

Este interés manifiesto, heredero de la tradición europea de las escuelas francesa y alemana,

terminaron por poner los cimientos de lo que sería un nuevo acento en el estudio de aspectos que escapaban al análisis que ofreciera la tradición cuantitativa, muy útil para una amplia diversidad de disciplinas, pero altamente limitado para comprender la realidad social en sus formas más diversas de manifestación.

Es la comprensión de la realidad humana y social las que llevan a revisar aspectos de orden cualitativo a los cuales no se había atendido lo suficiente. De esta manera, se encuentra que en el campo de la administración hay una serie de aproximaciones epistemológicas que dan cuenta del protagonismo que fue tomando el hombre [en cuanto a persona], más allá de las miradas que intentaron reducirlo a su rol como trabajador o en cuanto a la relación de subordinación respecto del gerente o la empresa. Situación que fue configurándose en una tendencia que posibilitaba una comprensión más holista a los problemas propios de la administración. A continuación, se enumeran algunos artículos que abordan el asunto de las tensiones epistemológicas al interior de la ciencia administrativa y que dan cuenta directa o indirectamente del giro humanista que fue tomando la investigación y prácticas en esta disciplina (Álvarez Sánchez, 2011).

- ¿Es la administración una ciencia? En este artículo la autora apela a categorías de orden filosófico, particularmente a textos clásicos de la teoría general del conocimiento y a autores contemporáneos, para presentar las concepciones sobre lo que es ciencia, conocimiento científico y de esta manera posibilitar una aproximación a las nociones sobre la cientificidad de la administración de empresas. Se vale, por ejemplo, de conceptos como el que ofrece Ballinás Ríos (2003, p. 3) (Álvarez Sánchez, 2011, p. 162), cuando afirma que “Taylor y Fayol se refirieron al término —administración— con relación no sólo al proceso de producción, sino a quienes lo realizan; asimismo, consideraron que su objeto de estudio está centrado en la organización formal, misma que debe ser regulada por principios y concebida a través de sus

áreas funcionales”. Más allá de plantear viejas escisiones entre lo cualitativo y cuantitativo, se ubica en una postura donde las ciencias sociales pueden tomar elementos de ambas tradiciones, con la finalidad de hacer una mejor aproximación a aspectos relacionados con la subjetividad e intersubjetividad.

En línea con esto, recuerda los postulados de Casassus, quien en su libro *La educación del ser emocional*, afirma que “Los seres humanos crecemos con otros y a través de los otros. Nuestra naturaleza humana es vivir en interacción, en conexión con otros, ya que estamos en nuestro origen unidos y fusionados” (Casassus, 2007, p. 139).

- Este reconocimiento de la persona dentro de la formación como administradores ha estado cada vez más presente y ha sido una manifestación que ha venido cobrando relevancia dadas las demandas sociales y en un desempeño profesional más integral como lo afirma (García Castillo y Cruz, 1997).

es una demanda de la ciencia social y la ciudadanía hacia los profesionales de la administración, misma que, considero, no ha sido atendida: a los administradores de generaciones anteriores nos suena extraño que debamos aportar algo en el terreno científico o social. Únicamente consideramos servir para fines de control y ganancia a gobernantes y empresarios.

- El dinamismo epistemológico que aquí hemos venido reiterando y que de forma más constante apela con unos marcos de referencia más amplios y que contemplan el componente humanista se evidencia en la multiplicidad de estudios y publicaciones. Con todo, lo importante aquí es indicar la fuerza que ha cobrado, independientemente de las modas que con más frecuencia van llegando como olas pasajeras, tal como lo indica Vargas Hernández (2013) al reseñar que “más de una centena de teorías y técnicas administrativas han surgido

en las última dos décadas, se han convertido en modas y tienden a desaparecer. Y dicha tendencia continuará” (p. 47).

- De allí que incluso al interior de la perspectiva de gestión directiva de las empresas, al analizar las cualidades del directivo dentro de la organización se haya hecho cada vez más conciencia que sus habilidades deben jugarse además del plano del management y las finanzas, en una adecuada atención a aspectos relacionados con la dimensión humana, tal como lo expresa (Robles García, 2017).

“No obstante, el directivo debe tener en cuenta que en la empresa –su campo de acción– es una organización compuesta por seres humanos y es en ese foco que se centra la formación que este recibe. No solo se deben priorizar los fines económicos de la empresa, sino también estar consciente de que es por medio de las personas que se ejecutan los procesos para el logro de resultados, razón por la cual el directivo debe estar formado, en un sentido integral, de cualidades y capacidades técnicas y éticas” (Robles García, 2017, p. 5).

En línea con lo expuesto, resulta relevante la opción epistemológica y metodológica que se encuentra en el artículo “El problema de las maestrías en administración en Colombia”, de Rodrigo Muñoz, en el cual se explicita la opción de un programa, que luego de una profunda reflexión de orden epistemológico, y dadas las cualidades destacadas en los apartados superiores, opta por asimilar un enfoque humanista, el cual -manifiesta- sirvió como “un referente crítico (el carácter humano -o inhumano- de los fundamentos de la disciplina) en la revisión del saber administrativo y organizacional que se hace a lo largo del programa” (p. 145). Tal opción, a juicio del mencionado autor, es lo que permite la oferta de una opción formativa diferencial que le permita trascender del plano instrumental o meramente operativos dentro del campo de la administración.

No quiere decir esto que las opciones específicas u operativas que se toman dentro de las diversas propuestas formativas se invaliden por este criterio. El quid radica en que, al pensar la administración desde el aspecto económico o financiero, legal, de la gestión estratégica, el mercadeo, etc., se corre el riesgo de lograr una comprensión unidisciplinar que podría, como consecuencia, llevar a ahogar el programa. Mientras que permitirse comprender la administración como un gran corpus de conocimientos que se incorporan respecto al análisis de las situaciones problemáticas que plantea la realidad cada vez más cambiante a las organizaciones, a los gestores, a la sostenibilidad financiera y ambiental, al reconocimiento de los diferentes ciclos o momentos por los que pasan las empresas, etc.

Finalmente, este énfasis en la comprensión de la acción humana también conlleva a la pregunta por la formación, los perfiles, itinerarios y recortes metodológicos que se hacen en los diseños curriculares de los programas de administración de empresas en los que aspectos como la responsabilidad, la autonomía y el compromiso social del profesional, entre otros, dan cuenta de la conciencia por beneficiar a sus grupos de interés.

El aprendizaje de la responsabilidad con la comunidad es algo más que el mero voluntarismo, por otra parte, necesario. Se debería incorporar dicha intención formativa en el corpus curricular académico y en la cultura universitaria. El ciudadano universitario tomará conciencia de su papel en la construcción de una sociedad más justa y equitativa cuando se dé cuenta de que desde la cultura y el conocimiento debería actuar sobre la comunidad porque hay alguien que lo necesita. (Quintanilla, 1999 en Esteban, 2004).

Contexto, empresa y compromiso social

En el mundo actual las actividades empresariales se enfrentan a un nuevo contexto constituido por fenómenos de globalización, el desarrollo del conocimiento y las nuevas tecnologías, que se presentan de manera compleja e influyen en los comportamientos de la sociedad y las organizaciones, en donde se impone un mismo sistema político, económico y social para todos, desconociendo las condiciones de la población. El pensamiento complejo expuesto por Edgar Morín, toma importancia, porque considera la dualidad de los fenómenos, que desborda toda predicción, y la incertidumbre del mundo en el que vivimos; lo que se cree verdad, se torna incierto y dudoso en segundos, es decir la imprevisión de los cambios.

Correa (2011) Sustenta que la apertura de los negocios empresariales con la globalización:

Tiene una ampliación de los mercados a los que se tiene acceso y en los que se debe competir; la distribución de procesos productivos y prestación de servicios con personas ubicadas en diferentes lugares del mundo y pocas o ninguna jerarquía, lo que permite colaborar en el mismo nivel (colaboración horizontal); tendencia a la homogenización en el lenguaje de los consumidores y sus hábitos de consumo y la creciente estandarización de productos, servicios, reglas de juego (normatividad) como respuesta a un mercado más amplio.

Así, la gestión administrativa debe mantener relaciones con sus diferentes grupos de interés internos y externos en el entorno de la organización, que resulten afectados por las acciones de la misma, es decir, los *stakeholders*, según (Martínez Herrera, 2010, p. 28) estos se relacionan con el concepto de empresa: “la empresa es una institución social que implica un proyecto plural, en el que toman un número de grupos con derechos y exigencias, en los que no deberían contar únicamen-

te los intereses de los accionistas [o dueños de la empresa]”. Sin embargo, la escala desciende desde quienes son dueños y hacia los trabajadores que son gestores de su capacidad productiva, que se concreta en rentabilidad, que depende de los cambios y dinámicas del mercado. En este sentido, la responsabilidad social empresarial o corporativa debe considerar a los directivos de la organización, como seres morales que representan los intereses de los grupos de interés en diferentes niveles al interior y exterior de la empresa. Esta consideración trata de encontrar un equilibrio entre los beneficios económicos y sociales, integrando la práctica económica con la reflexión ética de las acciones.

La ética en la empresa se constituye como fuente de responsabilidad frente a la riqueza generada socialmente, como con quienes se benefician de ella y cuanto más provecho obtengan. Según Savater, “La ética se ejerce en el plano empresarial en diversos planos: personal o individual, de acuerdo con la tarea desempeñada; a nivel organizativo buscando [una relación entre] fines y los medios utilizados, así como un justo reparto entre tareas laborales y la remuneración” (2014, p. 16).

Así mismo, la riqueza empresarial no es sólo de bienes tangibles, sino intangibles productos del desarrollo del conocimiento, como son según (Martínez Herrera, 2010).

La información, el desarrollo de la marca, el Know How, clientes [fieles al producto y marca]. Lo cual indica, que el activo más importante de una empresa es el conocimiento. [Así] las empresas requieren cada vez más personas competentes que generen valor agregado a las actividades de la [misma].

En este sentido, las instituciones educativas no son lejanas a dicha gestión de intangibles, de ahí que las: “Las universidades desarrollan la investigación para generar nuevos conocimientos de alcance mundial, mediante la comprensión de problemas polifacéticos, entre los que figuran la seguridad alimentaria, el trabajo decente, el cambio

climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables, la salud pública [y la paz nacional en países en conflicto]" (Unesco, 2009, p. 2), pero también deben garantizar a la sociedad la formación de [personas] con valores, principios ciudadanos, para proyectarse profesionalmente y socialmente atendiendo las necesidades del entorno social, vulnerable y complejo.

Según Mejía & Montoya (2010) "La educación y la capacitación son procesos que potencian [la creatividad], la innovación, [el emprendimiento] como factores de cambio y transformación organizacional". Una de las funciones más importantes de la empresa es capacitar y "estimular las competencias cognitivas y socioafectivas" (p. 22), que permitan desarrollar emprendimientos que generen valor competitivo, a la empresa y beneficios a los trabajadores.

Mejía & Bravo (2010) afirman que "las organizaciones fundamentadas y gestionadas en el conocimiento, [son] un factor clave para el éxito", [contar con talentos humanos] "especializado, polivalentes, operarios o analistas simbólicos con visión sistémica" (p. 50), que interiorizan la importancia de su trabajo, con compromiso y satisfacción, para el desarrollo de la empresa, propician impactos positivos para la localidad de su entorno, la región y el país. Este conocimiento flexible, heurístico que como explica Mertens (2000) citado por (Mejía y Bravo, 2010) "aprende entre lo teórico y la práctica, las necesidades de la organización y la del individuo, el conocimiento explícito y tácito, el costo - beneficio, con criterios de eficacia, eficiencia [y efectividad]" se considera en la organización un conocimiento estratégico para generar cambios, innovación y emprendimiento en los procesos y un mejoramiento continuo de la misma.

Se considera en este ámbito organizacional, los procesos de cualificación como formación integral del ser humano, como se expresa en la filosofía tomista, con "un enfoque humanista cristiano, fundamentado en todas las dimensiones de la vida personal (letras y virtud)" (Universidad Santo Tomás, 2004, p. 57). De tal manera que la persona ad-

quiera desde su ingreso a la formación profesional y laboral, "el respeto a las convicciones y opciones personales, con una visión cristiana de la vida, una opción ética personalista, una actitud sociopolítica caracterizada por una acción por la justicia y la preferencia por los más débiles" (2004, p. 57). En este sentido el desarrollo de la persona humana, no solo es la formación de una disciplina en particular, sino es llegar a desempeñar el rol de directivo o de liderazgo en los diferentes sectores de la vida social, actuando con prudencia como virtud articuladora, que habitúa la toma de decisiones en situación, discerniendo los fines más valiosos y eligiendo los medios más apropiados.

Con un espíritu social adelanta la investigación que hace parte de la enseñanza y el aprendizaje que articula la docencia y la proyección social, desarrollando competencias y capacidad para dar respuesta responsable crítica, abierta a la verdad, a los valores que se consolidan con el pensamiento tomista, y el humanismo cristiano al deber ser moral, social, humano y jurídico, sin olvidar que la vida del ser humano es un fenómeno planetario incluyente, sin las demás formas de vida, la vida humana no se sostiene (2004, p. 30).

A modo de cierre

Consideramos que uno de los grandes logros que se han venido gestando en el marco del desarrollo de la ciencia administrativa es el reconocimiento de la persona que se encuentra al interior de las organizaciones, detrás de los puestos de trabajo, de la producción directa o de responder por determinados procesos dentro de un enfoque de gestión.

Empero, este reconocimiento no puede darse como una tarea finalizada, en tanto que persisten una serie de tensiones de orden económico y social que presionan intensamente tanto a profesionales, como a las organizaciones y al Estado, para que las respuestas que se den desde el mundo de la administración sean cada vez más eficientes, eficaces y efectivas en la formulación de propuestas que

fortalezcan las organizaciones y su productividad, con responsabilidad social institucional. Situación que como se advertía en este texto puede llevar a desdibujar las serias apuestas por la perspectiva humana dentro de la comprensión de la administración.

Como se intentó reseñar a lo largo de estas líneas, vemos con esperanza que un enfoque humanista en el abordaje de los estudios e investigaciones en el campo de la administración, ayudan a una comprensión cada vez más holística e interdisciplinaria que redundará en el mejoramiento de la ciencia administrativa, en la formación de profesionales y en el impacto de ellos en los entornos laborales y empresariales. El campo sigue abierto para seguir investigando y analizando propuestas curriculares que recojan estas buenas prácticas y permitan evaluar su impacto.

Referencias

- Álvarez Sánchez, Y. (2011). ¿Es la Administración una ciencia? *Gestión Social*, 4 (22),155-166.
- Bunge, M. (1986). Status epistemológico de la administración. *Primeras Jornadas Nacionales de Administración. Colegio de Graduados en Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Económicas*, (pp. 1145-1149). Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Casassus, J. (2007). *La educación del ser emocional* (2a ed.). Santiago de Chile: Cuarto Propio.
- Correa C., L. F. (16 de 10 de 2011). El entorno Empresarial en la primera década del siglo XXI. Recuperado en: <http://www.eurekavirtual.com/articulos/entorno-empresarial-primer-decada-del-siglo-xxi.php>
- Esteban, F. (2004). El aprendizaje ético y la formación universitaria: más allá de la casualidad. *Teoría educativa.*, 16, 91-108. Recuperado de: https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/71927/1/El_aprendizaje_etico_y_la_formacion_univ.pdf
- García, L. T. (12 de abril de 2016). Dirección y estrategia. Reflexión práctica desde lo humano y lo empresarial. *Gestión & Desarrollo*, 13(1), 1-20. Recuperado de: <file:///G:/ponencia%20%20%20etica%20yRSE/2983-8348-1-PB.pdf>
- García Castillo y Cruz, R. (1997). Epistemología de la administración. *Gestión y estrategia*, (11-12). Recuperado de: http://www.econ.unicen.edu.ar/attachments/113_ej25.pdf
- Garton, E. (13 de 06 de 2017). Cuidar el dinero y olvidar las personas: el problema de muchas empresas actuales. *Harvard Business Review en Español*. Recuperado de: <https://www.hbr.es/gesti-n-del-talento/650/cuidar-el-dinero-y-olvidar-las-personas-el-problema-de-muchas-empresas>
- Martínez Herrera, H. (2010). *Responsabilidad social y ética empresarial*. (1a ed.). Bogotá: Ecoe ediciones.
- Mejía Giraldo, A., & Bravo Castillo, M. (2010). *Gestión de la competitividad sostenible en las organizaciones una aproximación desde la perspectiva sistémica. Aportes de una investigación y formación del talento humano en la PYME*. Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Mejía Giraldo, A., & Montoya Serrano, A. (2010). *Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo. Clave para el desarrollo de la competitividad empresarial. Modelo para Pymes*. Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Muñoz, R. (2004). El problema de las maestrías en administración en Colombia una propues-

ta curricular. *Cuadernos de Administración*, 20(32), 139-150. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/2109>

Pereyra, D. (2010). *El desarrollo de las ciencias sociales. Tradiciones, actores e instituciones en Argentina, Chile, México y Centroamérica*. San José: Flacso.

Robbins, S., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2013). *Fundamentos de Administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. (8a ed.). México: Pearson Education.

Robles García, L. (2017). Dirección y estrategia. Reflexión práctica desde lo humano y lo empresarial. *Gestión & Desarrollo*, 13(1), 1-20. doi:doi:<http://dx.doi.org/10.21500/01235834.2983>

Savater, F. (2014). *Ética para la empresa*. (Primera edición ed.). Bogotá, D.C.: Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.S.

Unesco. (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior sede París. La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. París: Unesco. Recuperado de: <http://www.unesco.org/education/WCHE2009/>

Universidad Santo Tomás. (2004). *Proyecto Educativo Institucional - PEI*. Bogotá, D.C.: USTA Ediciones.

Vargas Hernández, J. (2013). Acercamiento dialógico a la epistemología de las ciencias administrativas. *Revista de Economía & Administración*, 10(2) julio/diciembre).