



UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

FACULTAD DE ECONOMÍA Y CIENCIAS EMPRESARIALES

TÍTULO:

**HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO
CARRERA DE GRADO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO
REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO DE:**

**INGENIERA EN CIENCIAS EMPRESARIALES CON
MENCIONES EN EMPRENDIMIENTO, FINANZAS, FINANZAS
INTERNACIONALES & NEGOCIOS INTERNACIONALES**

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

MARÍA FERNANDA GARCÉS VERDEZOTO

NOMBRE DEL TUTOR:

ECON. JORGE CALDERÓN, M.A.E

SAMBORONDÓN, ABRIL DEL 2015

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

Horizonte epistemológico de la administración como carrera de grado

María Fernanda Garcés Verdezoto

Resumen

La administración cuenta con un relevante marco histórico que ha proporcionado las herramientas esenciales que la reconocen como disciplina científica, proponiendo teorías para el correcto funcionamiento de todo tipo de organizaciones. Impulsa la planeación estratégica y financiera mediante el empleo de técnicas analíticas e indicadores para determinar la rentabilidad de la empresa y sus desafíos. Además, estructura mecanismos que promueven la eficiencia de procesos de forma sostenible al incluir las nociones del Buen Vivir y transformación de la matriz productiva, lo cual contribuye a la sociedad y medio ambiente. Hace énfasis en la adopción y aplicación de técnicas y métodos motivacionales de gestión de personal para la ejecución de tareas y funciones de manera adecuada. En consecuencia, impulsa la mejora y promoción de la actividad empresarial, aportando así al cumplimiento efectivo e integral de los objetivos del Estado ecuatoriano. Por lo tanto, es importante la aceptación y fomento de esta disciplina científica como carrera de grado por parte de las instituciones educativas de tercer nivel del país.

Palabras clave: Administración, responsabilidad social, estrategia, recursos humanos, emprendimiento, TIC's, Buen Vivir, matriz productiva.

Abstract

Administration has an important historical framework that has provided the essential tools to recognize it as a scientific discipline, proposing theories for the correct development of all types of organizations worldwide. It promotes strategic and financial planning by using analytical techniques and specific indicators for determining the profitability of a company and its market challenges. Furthermore, it creates relevant mechanisms that stimulate efficiency of processes in a sustainable way that includes the notions of Good Living and the transformation of the productive matrix, contributing to the social and environmental welfare of a country. Also, it emphasizes the adoption and implementation of human resources management techniques and motivational methods for a proper execution of tasks and functions. Consequently, it encourages the improvement and promotion of entrepreneurship; thus, it contributes to the effective and complete accomplishment of the Ecuadorian State objectives. Therefore, it is important an adequate acceptance and support of this scientific discipline as an undergraduate program by tertiary educational institutions of the country.

Keywords: Administration, social responsibility, strategy, human resources management, entrepreneurship, TIC's, Good Living, productive matrix.

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

I. Introducción

A lo largo de la historia la administración ha tenido un rol relevante en la economía de una sociedad. Esta se remonta a las civilizaciones antiguas que realizaban las funciones básicas de planeación, organización, dirección y control (Robbins & Coulter, 2010). En Babilonia el código Hammurabi representaba un acuerdo administrativo y de derecho mercantil (Sang Ben, 1984), ya que establecía una guía para el rey en la administración de justicia; y se normalizó el estatuto de trabajo (Jaramillo, 1993).

Roma aportó al desarrollo de la administración durante el período de la República y del Imperio (Reyes, 2004). Esto se evidencia con el surgimiento de obras como la del emperador Nerva denominada *Fórmula administrativa de los acueductos de la ciudad de Roma*, que contribuyó a la ingeniería hidráulica y administración pública (Sánchez, 2001). Desde esta época, en esta civilización ya existían las funciones de prefectura y senado para brindar servicios a la comunidad, que complementaban la administración del Estado (Roldán, 1995).

En la civilización griega se introdujo la helenización de las comunidades locales, según la cual inicialmente se consideraba el criterio étnico como determinante de la posición social. Luego, se tomó en cuenta el grado de riqueza como factor del nivel social, lo cual permitió la eliminación de la discriminación racial para la asignación de cargos públicos (Hidalgo, 1998).

En Egipto para el diseño de las pirámides, se estableció la función de visir que representaba el cargo de primer ministro, quien era responsable de la organización del Estado y sus resultados eran evaluados por el rey. Se definió una

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

burocracia mejor diseñada y se propuso la promoción en los cargos públicos en base a méritos y no a clases sociales (Wilkinson, 2011).

En China la función administrativa se reflejó mediante la instauración de tres tipos de sistemas de producción: la recolección y organización de los insumos, la elaboración de productos, y el acopio y repartición de los mismos. La producción de bienes ordenó a los obreros en talleres y se plantearon mecanismos de control de calidad a través de dos organizaciones. La primera, dirigida a la reglamentación y determinación de estándares de calidad y productividad, y la segunda enfocada en la supervisión de los talleres y productos (Guajardo, 1996).

El arsenal de Venecia denotó el carácter interdependiente de la administración al enfatizar la necesidad del diseño de balances y comprobaciones para la organización de monedas, materiales y personas. En consecuencia, se establecieron cuentas que posteriormente se clasificaron en gastos fijos, variables y extraordinarios (Fernández-Ríos & Sánchez, 1997).

En la Edad Media surge el feudalismo, el cual consistía en la búsqueda del amparo de una persona acaudalada a cambio del servicio y la pérdida de libertad. Existía una jerarquía liderada por el rey o emperador, quien distribuía las tierras entre la más alta nobleza con el objetivo de realizar servicios militares y financieros, y así generar utilidad para el rey. Los vasallos poseían un contrato semejante con subvasallos, continuando el proceso hasta el nivel más bajo de la jerarquía. De acuerdo a Mooney y Reiley (1931), esto generó nuevos aportes a la administración y nuevas formas de organización para un mejor funcionamiento y una mayor efectividad (Fernández-Ríos & Sánchez, 1997).

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

Se introduce el concepto de sindicatos con la conformación de gremios de trabajadores de una misma ocupación, fundadas para proteger sus intereses y derechos, constituidos mayoritariamente por artesanos y comerciantes (Castillo, 1993).

En la Edad Moderna, el rol primordial de la administración radicaba en ratificar y legalizar las distintas clases sociales y esclarecer debates, contribuyendo con un escenario donde los factores sociales y económicos funcionen de manera independiente. El papel fundamental del Gobierno era de tipo judicial y fomentaba la asignación de nombramientos (Lockhart & Schwartz, 1983). Se buscó seguridad por parte del monarca para protegerse contra los perjuicios causados por los señores feudales; sin embargo, no les proveyó el progreso económico que deseaban. Las funciones judiciales estaban controladas por los altos mandos, donde el rol del Estado se encontraba supeditado a la ley, la costumbre o la doctrina (Nieto, 1986).

En la Edad Contemporánea, el desarrollo de la revolución industrial y el surgimiento del liberalismo y marxismo muestran nuevas formas de administrar. El liberalismo se denota con las aportaciones de Adam Smith y David Ricardo, acerca de teorías liberales en el ámbito económico en el siglo XVIII. De la misma manera, el marxismo contribuyó con las teorías de Karl Marx, Hengel y otros, en el pensamiento de izquierda. Estas dos corrientes, el liberalismo y el marxismo, influyen en las doctrinas y en la forma de organización de los Estados. Además, aparecen precursores como Frederick W. Taylor y Henri Fayol, quienes proporcionaron principios importantes de la administración tradicional (Jiménez, 1986).

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

Luego de la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial, las relaciones humanas constituyeron aportes significativos a la administración a través de autores como Elton Mayo y Fritz Roethlisberger (Caldas & Múrias, 2008) (Martín, 2002). Asimismo, Chester Barnard contribuyó con fundamentos sobre la teoría de los sistemas (Fernández E. , 2010). Posteriormente, se realizaron aportaciones a la administración moderna con precursores tales como Peter Drucker, W. Edwards Deming, Laurence Peters, William Ouchi, Thomas Peters y Robert Waterman (Koontz & Weihrich, 2013).

Todos los períodos evolutivos muestran a la administración fundamentada en bases socialmente aceptadas y constituida en la necesidad de identificar parámetros de comportamiento y establecer mecanismos para lograr una coexistencia beneficiosa y justa entre los ciudadanos, impulsando la eficiencia productiva y los derechos humanos.

En lo que concierne a Latinoamérica, el estudio realizado por el *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* (2013) expone que Ecuador despuntó en el ranking de actividad emprendedora temprana (TEA) en relación a otras economías de la región, medida a través de la tasa de emprendimiento por necesidad, como se muestra en la siguiente gráfica.

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO



Figura1: Tasa de actividad emprendedora por necesidad 2013

Fuente: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2013)

Elaborado por: Autor

Este desarrollo en materia de emprendimiento se puede impulsar a través de una adecuada y eficiente aplicación de la administración. Debido a esto el propósito de este trabajo es establecer la importancia de la misma como disciplina científica, y en consecuencia, como carrera de grado.

II. Marco Teórico

La administración es una disciplina científica que representa un sistema de conocimientos basado en procedimientos. Estos se centran en la investigación, definición, discernimiento y predicción en toda clase de organización, en referencia a los elementos que constituyen sus estructuras y la forma en que estas son gestionadas para lograr sus objetivos (Mello, 2007). Esto destaca como una de las principales funciones de la administración a la evaluación de la situación organizacional con el objetivo de determinar problemas presentes o potenciales.

Las primeras teorías acerca de la administración nacen con los estudios de Adam Smith acerca de la división de trabajo, donde cada colaborador poseía una tarea especializada, lo cual incrementaba su productividad. Esto aumentaba la

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

habilidad y la destreza de cada obrero, disminuía el tiempo de cambio de una tarea a otra, e instauraba inventos y máquinas que economizaban el tiempo (Robbins & Decenzo, 2002).

Los aportes más destacados de la administración se encuentran clasificados a través del tiempo por diversas escuelas.

Una de estas hace referencia a la científica, la cual surge en el siglo XX y tiene como principal representante a Frederick W. Taylor (Vélaz, 1996). Él estableció que el máximo bienestar de la sociedad puede lograrse únicamente a través de la colaboración entre la gerencia y los trabajadores en la utilización de modelos científicos para toda labor (Álvarez, 2005). Para esto determinó cuatro principios: desarrollar una ciencia para cada componente de trabajo, elegir al mejor trabajador para cada operación, impulsar la colaboración entre la gerencia y el sindicato, y dividir la labor equitativamente entre la gerencia y los colaboradores (Meyers, 2000). Hizo énfasis en una remuneración adecuada para los colaboradores, y así lograr una mejor labor (Vélez, 2007). Y planteó la importancia de proporcionar capacitación a los operarios.

Cabe mencionar que sus aportaciones pretendían mejorar el ambiente laboral y por ende la calidad (Heizer & Render, 2004). Fijó algunos métodos administrativos; uno de ellos hace mención a los análisis de tiempos mediante herramientas y modelos adecuados, y la estandarización de todos los instrumentos y procesos utilizados en cada tipo de trabajo. Éste método requiere de un departamento de planificación, aplicación de normas de cálculos, mecanismos para ahorrar tiempo, y fichas de disposiciones para los colaboradores (Álvarez, 2005).

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

Por otro lado, se encuentran los aportes de Henry L. Gantt (1861-1919) (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996), quien en 1901 propuso la selección científica de colaboradores haciendo énfasis en el requerimiento de capacitación y cooperación (López M. , 2007). Estableció el concepto de mutualidad de intereses entre la gerencia y los colaboradores (Agarwal, 1982), en el cual se establece que si un trabajador culmina el trabajo diario, adquiere una bonificación. El supervisor obtiene un beneficio por cada uno de los colaboradores que cumple con el trabajo diario asignado, lo cual incentivaría a los supervisores a capacitar a sus colaboradores para realizar mejor su labor (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996). En consecuencia, Gantt concluye que en todos los problemas administrativos el recurso humano es el más significativo (Agarwal, 1982).

Él esquematizó los cronogramas o diagramas de Gantt (Munguía & Protti, 2004), los cuales son útiles para organizar las tareas en función de las prioridades, examinar rápidamente las actividades para establecer su estado, y cambiar el orden de importancia. Estos expresan gráficamente la tarea a ejecutar, una perspectiva del tiempo necesario, y los tiempos iniciales y finales (Chapman, 2006); para un correcto diseño de los mismos se requiere un programa de trabajo establecido (Ugalde, 1993).

Frank (1868-1924) y Lillian (1878-1972) Gilbreth son precursores importantes de esta escuela (Meyers, 2000), puesto que Frank en conjunto con su esposa analizó combinaciones del trabajo con la finalidad de excluir movimientos innecesarios del cuerpo y las manos (Robbins & Decenzo, 2002). Ellos realizaron aportes relevantes mediante el uso de películas para estudiar las tareas de los trabajadores, cuyo proceso paso a paso permitió dividir las actividades que tienen

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

lugar en una labor específica (Maciariello & Linkletter, 2012). En consecuencia, se establecía el tiempo que un trabajador empleaba en realizar cada movimiento y se reconocían movimientos inútiles para excluirlos (Robbins & Decenzo, 2002).

Uno de los aportes más significativos de Frank hace referencia a la organización de la albañilería donde examina las capas de ladrillos y desarrolla distintos procesos para realizar el trabajo de forma más eficiente. Como resultado, se presenta una disminución de dieciocho movimientos físicos a cinco y un incremento en la producción de 200% (Griffin, 2011). Por otra parte, Lillian aportó con un mayor conocimiento de los factores humanos en la industria (Marriner, 2001). Explicó que los trabajadores no solamente se encuentran incentivados por estímulos indirectos, como dinero, sino también por la satisfacción laboral (Gavin, Clamar, & Siderits, 2007). Ella contribuyó significativamente al establecimiento del concepto de ingeniería industrial (Layne, 2009).

Es importante destacar a Henry Ford (1863-1947), creador de la *Ford Motor Company*, quien en 1913 estableció el concepto de producción en masa (Madariaga, 2013), instalando una línea de montaje mediante la cual circulaban los productos. Igualmente, en cada fase se asignaba un trabajo definido, lo que trajo consigo el diseño del auto Ford T (González Á. , 1994), el mismo estaba disponible en un único modelo y color (Chan Kim & Mauborgne, 2005). Se enfocó en una mayor capacitación para los colaboradores (Adam & Ebert, 1991); sin embargo, no requería una excesiva especialización de los mismos. Por ende, se presentó una mayor optimización del tiempo y nivelación integral de la productividad de cada colaborador en función del tiempo de trabajo (Íñigo, 2012).

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

Ford ofrecía a sus trabajadores cinco dólares al día como retribución a su labor (Ciampi, 2009), por lo que promovió el establecimiento del concepto de salario mínimo y cuarenta horas de trabajo semanales (Anheier & Toepler, 2010). Esto demostró que mediante la confianza y un pago justo a los colaboradores, se logra un mayor compromiso y esfuerzo (Ciampi, 2009). Con estas medidas logró reducir la rotación del personal y disminuyó significativamente el precio de venta; por tanto, el modelo T fue accesible para toda la clase media americana (Madariaga, 2013).

En síntesis, la administración científica contribuyó con diversos modelos para elevar la productividad a través de procesos de producción más eficientes y mejor pago a los trabajadores, mayor cooperación de grupo, mejor satisfacción de las necesidades de los trabajadores y desarrollo de los mismos a través de capacitaciones.

Cabe recalcar la teoría de la administración operacional moderna, donde se destaca la participación de Henri Fayol (1841-1925). Él desarrolló la teoría clásica de la administración, clasificando las tareas industriales en seis grupos: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, económicas y administrativas (López M. , 1998). Instauró catorce principios esenciales: división del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés individual al interés general, remuneración, centralización, cadena de superiores, orden, equidad, estabilidad, e iniciativa y espíritu de grupo. Estos principios son flexibles ya que se adaptan a situaciones diferentes (Ramió & Ballart, 1993).

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

Fayol con el fin de aumentar la eficiencia, prestó especial atención a la estructura y funcionamiento de la organización, por lo cual toma en consideración dos clases de comunicación: descendente y ascendente. En la primera, el jefe proporciona disposiciones al colaborador; en la segunda, el trabajador proporciona información para la toma de decisiones (Hurtado, 2008). Simplificó el concepto de administración en: prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Es decir, en prever el futuro, establecer programas y tareas, construir organismos organizacionales, hacer que la fuerza laboral funcione, vincular y conciliar todas las actividades, y ejecutar conforme a los reglamentos y órdenes conferidas (Paniagua, 1979).

En resumen, la administración operacional moderna se caracterizó por una mejor clasificación de las tareas industriales y el establecimiento de principios para una ejecución eficiente de las actividades organizacionales.

Las ciencias del comportamiento tienen como uno de sus pioneros a Hugo Münsterberg (1883-1916) (Morey, 1930), quien en 1913 publicó su obra *Psychology and industrial efficiency*, la cual ha realizado un aporte relevante a la administración de recursos humanos (Barquero, 1987). Efectuó un estudio sobre los determinantes fisiológicos y psicológicos relacionados con el cansancio industrial y la rutina (Münsterberg, 1913; Hale, 1980; Rabinbach, 1990), donde examinó las características mentales del colaborador, tomando en cuenta las especificaciones del lugar de trabajo. Como consecuencia, se dio origen a los primeros métodos de selección de personal (Blum, 1949; Milton, 1970) (Ibarra, 2001).

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

En 1916, Münsterberg lanza una propuesta que establece las bases para iniciar formalmente el área de estudios de cine, mediante una comparación relevante entre los procesos mentales y los recursos transitorios viabilizados por el montaje (Andión, Castellanos, Elizondo, & Lizarazo, 2007). Fue el primero en utilizar los principios de psicología en cuestiones legales, dando lugar a la psicología forense (Hergenhahn & Henley, 2007).

Es importante resaltar a Walter Dill Scott (1869-1955) (Cheung Chung & Hyland, 2012), quien de acuerdo a Berry (1998) citado por Emener, Richard, & Bosworth (2009), analizó varios mecanismos de selección de personal y estudió una gran cantidad de problemas en el puesto de trabajo. En 1903, publicó su primera obra de psicología sobre publicidad denominada *The Theory of Advertising* (Vitale, 2007). Se enfocó en métodos para promover la eficiencia del trabajador (Koppes, 2007). Es reconocido por su excelente desempeño en la Primera Guerra Mundial al hacer uso de las técnicas de la psicología industrial; creó la primera empresa consultora de psicología industrial en 1919 (Kozlowski, 2012). Y, realizó estudios para medir la eficiencia de los colaboradores mediante la elaboración de evaluaciones (Cheung Chung & Hyland, 2012).

Scott instituyó que los consumidores no son seres racionales y son de fácil persuasión, así proporcionó métodos para influenciar a los consumidores; esto lo realizó mediante publicidad para inducir a la compra del producto (Cheung Chung & Hyland, 2012). Demostró que las personas cambian su comportamiento en función de su sentido predominante, por lo cual planteó que la publicidad debía atraer a varios sentidos a la vez (Williams, Lee, & Haugtvedt, 2004).

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

En la actualidad, se destaca la administración global de recursos humanos, que involucra el trabajo con colaboradores a nivel mundial para alcanzar las metas organizacionales sin considerar los límites geográficos. Por ende, los gerentes deben analizar los factores que afectan a la organización tanto a nivel local como global (Mondy & Noe, 2005). En esta se destaca la movilidad geográfica, que ocurre cuando se cambia de lugar de trabajo e implica una nueva residencia del colaborador (Ena & Delgado, 2013). Existen dos tipos de movilidad geográfica: el traslado y el desplazamiento; el primero, constituye una variación del lugar de trabajo de forma indefinida o por un tiempo mayor a doce meses en un lapso de tres años. Por otro lado, en el segundo el cambio no supera a los doce meses en un período de tres años (Lacalle, 2013).

Para una correcta gestión de la movilidad geográfica se considera la asistencia anticipada que comprende: comunicación, capacitación, información acerca del país de destino y sobre el lugar de trabajo, asesoramiento fiscal y laboral, y ayuda al cónyuge. Se proporciona asistencia en el país de destino que involucra: asesoramiento en seguridad social y fiscal, y adaptación personal, familiar y profesional. También, se toma en cuenta la asistencia de repatriación que incluye: el retorno al país, extensión del plazo, adaptación al país de origen, y cambio de empresa (López A. , 2014).

Cabe resaltar a Max Weber (1864-1920) (Brigido, 2006), quien estableció *el modelo burocrático*, el cual es considerado como uno de los pilares básicos para el desarrollo de teorías organizacionales clásicas. Define a la burocracia como el mecanismo más eficiente que se usa en las organizaciones complejas tales como empresas, entidades estatales, el Ejército, entre otras (Alonso,

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

Ocegueda, & Castro, 2006). El sistema burocrático de Weber surgió como respuesta al dominio particular e imperioso del empresario en las primeras etapas de la revolución industrial. Éste trataba de disminuir el desorden que se presentaba en las organizaciones, y por otro lado, cumplir con el requerimiento de los colaboradores de recibir un mejor trato (Bagner, 2001).

Weber fijó dos áreas básicas de la organización burocrática para lograr la eficacia gerencial, las cuales se refieren a la racionalidad en la toma de decisiones y la formalización de las relaciones interpersonales (Brigido, 2006). Sus principios están basados en: división del trabajo, autoridad establecida, reconocimiento de normativas sobre derechos y deberes, y creación de procesos para la ejecución de tareas. En estos principios se toma en cuenta la selección, colocación y promoción de los colaboradores en función de sus capacidades y conocimientos (López M. , 1998). Divide las funciones de propietarios y gerentes de una organización dando paso a otras escuelas que se enfocan en el estudio de las relaciones entre estos (Maqueda & Llaguno, 1995).

Hoy en día, la gestión estratégica aún tiene gran importancia, ya que determina el desarrollo a largo plazo a través de un conjunto de decisiones y acciones enfocadas a asegurar un éxito duradero (Satya, 2010). Según Sadler (2003), esta comprende el perfeccionamiento de estrategias competitivas que permiten alcanzar una posición de mercado que incremente el margen de ganancia y proporcione un posicionamiento sostenible en el tiempo. Debido a esto, es importante mencionar el análisis FODA que consiste en la planeación estratégica y sirve para determinar y evaluar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FAO, 2007). Éste influye en el logro de la misión, visión, objetivos

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

estratégicos y metas de la empresa (Zambrano, 2006). Además, permite determinar capacidades y habilidades clave, manteniendo así una planificación corporativa efectiva (Barrios, 2006).

Es importante hacer énfasis en el modelo de Porter que afirma que en cada industria se presentan cinco fuerzas relevantes que al interactuar entre sí miden el grado de competencia en un momento particular (Carneiro, 2010). Estas incluyen: amenaza de nuevos participantes, rivalidad entre empresas existentes, amenaza de productos o servicios sustitutos, poder de negociación de los compradores, y poder de negociación de los proveedores (Wheelen & Hunger, 2013). Éste análisis se utiliza para determinar la rentabilidad del sector (Ahlstrom & Bruton, 2010) y establecer si la industria es atractiva (Arjona, 1999); se emplea para promover métodos y obtener o hacer frente a ventajas competitivas (Ahlstrom & Bruton, 2010).

Otro de los representantes más importantes dentro de las ciencias del comportamiento es Elton Mayo, quien realizó diversos estudios acerca de la conducta humana en la *Western Electric Company* entre 1924 y 1933. Él introdujo la teoría de las relaciones humanas como crítica a los modelos deshumanizados de estructuras de trabajo, propuestas por el *taylorismo* y *fordismo* e impuestas a los trabajadores de forma obligatoria. Esta teoría resalta el interés de los gerentes por las necesidades sociales y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores, usando como indicador el rendimiento en el trabajo (Caldas & Múrias, 2008).

Se comienza a valorar más a la persona, sus relaciones y criterios sobre la producción como factores que influyen en la organización. Se prioriza la dotación de información a los trabajadores sobre las características de su trabajo. Esto tiene

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

un impacto positivo en el resultado de las operaciones y en la inclusión de los mismos en las decisiones de la organización (Carda & Larrosa, 2007). Se dio a conocer el concepto de organización informal, que representa un sistema de relaciones y reglamentos que los trabajadores crean y conservan de manera no autorizada, afectando la productividad de la organización (Gorbaneff, 2007).

Otro promotor de la teoría de las relaciones humanas es Fritz Roethlisberger, quien intervino entre 1920 y 1950 (Martín, 2002). Éste entiende a la fábrica como una organización industrial conformada por una estructura técnica que incluye elementos como edificios, máquinas, equipos, materia prima, y una estructura social cuya base son las personas. Los objetivos esenciales de la misma comprenden: la producción de bienes o servicios para alcanzar el equilibrio externo y la distribución de la satisfacción sobre los trabajadores para obtener el equilibrio interno (Méndez, 2006).

Se puede concluir que las ciencias del comportamiento destacan el impacto de la psicología en la productividad del trabajador, la toma de decisiones de los consumidores y el establecimiento de una estructura burocrática para mejorar el funcionamiento de la organización.

Uno de los representantes más relevantes de la teoría de sistemas es Chester Barnard, quien en su obra *The Functions of the Executive* (1938) realizó dos contribuciones significativas a la administración. La primera hace referencia a la apreciación de la organización como un sistema social colaborativo; es decir, que se define como un sistema de tareas responsablemente coordinadas en función del esfuerzo de los colaboradores. De esta manera, todo sistema debe promover tres principios básicos: intención de cooperar, existencia de un propósito común, y

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

fortalecimiento de la comunicación. De acuerdo a Barnard, se considera que los colaboradores contribuyen voluntariamente siempre que la ganancia sea superior en comparación a la privación de la libertad personal. Esto significa que si las metas individuales de los colaboradores no se cumplen, los mismos detienen su trabajo o dejan el sistema, lo cual genera ineficiencia (Fernández E. , 2010).

La segunda contribución trata sobre la teoría de la aceptación de autoridad, la cual expone que la misma se ejerce desde la base hacia la cúspide de la organización ya que es decisión de los colaboradores aceptar o no las órdenes dadas. Menciona que el grado en que la autoridad es aprobada depende de factores como el nivel de comprensión de la orden, y el grado en que la orden contribuye al logro de los objetivos. Se considera la medida en que la orden es congruente con las necesidades e intereses personales de los colaboradores y el nivel de competencia para implementarla (Duncan, 1991).

En síntesis, la teoría de sistemas organiza las tareas en un sistema de esfuerzo conjunto que permite una mayor cooperación y coordinación para el logro de metas de la empresa.

Uno de los pioneros de la administración moderna es Peter Drucker, quien enfatiza el papel de las personas y especifica que la visión, dedicación e integridad de los gerentes determinan si la forma de administración es adecuada (Drucker, 1974). En su obra *Landmarks of tomorrow* (1959) introduce el término *knowledge workers*, el cual describe a individuos que incrementan el valor de los productos y servicios de una organización en base a su conocimiento profesional. De la misma manera que los trabajadores manuales, los *knowledge workers* realizan tareas de forma mecánica y repetitiva pero emplean fundamentos teóricos. Es por esto que

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

ellos son considerados como un activo fijo que se debe cuidar en lugar de controlar. Por ende, los directivos deben proporcionar un ambiente laboral adecuado de tal forma que se despliegue la creatividad de los trabajadores (Valhondo, 2010).

En las organizaciones sin fines de lucro, Drucker menciona que es esencial la obtención de resultados macroeconómicos debido a que estos aseguran la continuación y perduración de sus proyectos sociales. Estos resultados permiten la autofinanciación, evitando así la dependencia de subsidios u otros mecanismos con mayores restricciones (Rodríguez, y otros, 2007).

W. Edwards Deming, quien en 1950 dio a conocer sus ideas en Japón, contribuyó a la administración moderna principalmente dentro del ámbito de control y mejora de la calidad (Sangüesa, Mateo, & Ilzarbe, 2006). Mediante técnicas estadísticas de calidad logró mejorar la producción japonesa, por lo que en 1951 la Unión Japonesa de Científicos e Ingenieros denominó a su reconocimiento de calidad *Premio Deming* (González I. , 2004). Deming estableció principios esenciales que incluyen el mejoramiento de productos y servicios de forma continua, y la adopción de una nueva ideología de calidad sin demora. Otros principios destacan la realización de controles estadísticos, la disminución de la cantidad de proveedores y la ejecución de acuerdos con una sola fuente segura por períodos prolongados (Alonso, Ocegueda, & Castro, 2006).

Él destaca la importancia de detectar y corregir irregularidades ocasionadas por defectos en los sistemas u operarios, utilizar procedimientos modernos de capacitación laboral, y emplear métodos de control actualizados. También, toma en cuenta la eliminación de obstáculos entre departamentos, la

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

apertura de los canales de comunicación, y la erradicación de normas de trabajo que prioricen cuotas numéricas (Alonso, Ocegueda, & Castro, 2006).

Propuso el ciclo PHVA (Planifique, Haga, Verifique, Actúe), mismo que se enfoca en la mejora de los procesos, aportando a la resolución de problemas específicos. En resumen, el ciclo consiste en la planeación de un cambio, ejecución del mismo, y posterior constatación de los resultados para actuar en base a estos. Esto se realiza para que el cambio se adopte con normalidad o para reiniciar el ciclo de mejora utilizando nueva información (Walton, 2004). En consecuencia, se promueve el perfeccionamiento del entendimiento sobre la cadena cliente-proveedor, la generación de sinergias entre departamentos, y el desarrollo de actitudes y competencias necesarias para la aplicación de técnicas de gestión de departamentos (Mora, 2003).

Hoy, se considera relevante la toma de decisiones en el ámbito funcional en cuanto al proceso de transformación de insumos en productos o servicios con valor agregado (García, García, Pérez, Sánchez, & Serrano, 2013). Se enfatiza el método gerencial *six sigma*, mismo que se emplea para medir el desempeño de los productos y procesos en base a los requerimientos del cliente, generando hasta 3,4 errores por millones de oportunidades (Nunnally & McConnell, 2007). Usa las metas del cliente para gestionar la mejora continua en todos los niveles en todo tipo de organización, mediante la disminución de la complejidad de diseños de productos y procesos (Gómez, Vilar, & Tejero, 2003).

Otro sistema de gestión muy reconocido es el *lean manufacturing*, cuyo objetivo es alcanzar la máxima eficiencia en la organización, ejecutando las operaciones con un costo mínimo y cero despilfarro. Debido a esto, el mismo es

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

estructurado para enfrentar las fuentes de cambios o pérdidas (Moyano & Martínez, 2012). Esto significa que se eliminan funciones que no agregan valor al producto mediante la conformación de lotes pequeños de producción de manera eficiente (Casanovas, 2011). También, combate la inflexibilidad para alcanzar mejoras en los costos, plazos, tiempos y calidad (Moyano & Martínez, 2012).

La filosofía denominada *Kaizen* asimismo se especializa en la erradicación de desperdicios a través de procesos no complejos pero continuos. Con esto se incrementa la eficiencia y se reducen costos, logrando así que la calidad de los productos y servicios sea constantemente inspeccionada (Newton, 2003). Esto se alcanza mediante un esfuerzo conjunto de los colaboradores, es decir, que los departamentos trabajen de manera holística (Suárez, 2007). Es importante mencionar que esta filosofía se fundamenta en cinco principios básicos: *Seiri* (clasificar), *Seiton* (ordenar), *Seisò* (limpiar), *Seiketsu* (estandarizar) y *Shitsuke* (disciplina) (Pelegrín & Jansana, 2011), los cuales permiten una cultura de transformaciones constantes hacia la consecución de mejores métodos de producción (Rajadell & Sánchez, 2010).

En la actualidad, se resaltan ciertos modelos de calidad como el Malcolm Baldrige, creado en Estados Unidos en 1987. Los criterios que incluye son: liderazgo, información y análisis, programación estratégica de la calidad, utilización de los recursos humanos, garantía de la calidad de productos y servicios, resultados de la calidad y satisfacción del cliente (Juanes & Blanco, 2001).

El premio europeo EFQM de Excelencia, constituido en 1992 por la *European Foundation for Quality Management*, también ha sido acogido por

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

miles de empresas en Europa (Bath & Veenendaal, 2014). Éste está basado en ocho principios básicos de la excelencia: orientación hacia los resultados, orientación al cliente, liderazgo y congruencia en los objetivos, administración por procesos y hechos, desarrollo e implicación de las personas, aprendizaje, innovación y mejora continua, desarrollo de alianzas y responsabilidad social (Abuin, y otros, 2005). Asimismo, se hace énfasis en el modelo de calidad Deming, anteriormente descrito.

En el ámbito de la administración moderna sobresale Laurence Peters, quien en 1969 establece *el principio de Peter*, que indica que todo empleado tiende a ser promovido hasta su nivel de incompetencia. El reconocimiento de este principio es esencial ya que generalmente los departamentos de recursos humanos promocionan a empleados que no cuentan con la preparación necesaria para el puesto. Éste principio menciona que los empleados que ya han contribuido con lo mejor de sí y no cuentan con un nivel de capacitación adecuada, deben preparar a empleados con menor experiencia para el puesto (Pascual, 2011).

Peters aportó con la teoría de la revelación financiera, que indica que la raíz de los problemas financieros de las personas no radica en el sueldo sino en la mentalidad consumista. En consecuencia, quien decida mejorar su situación económica requiere aprender cómo gastar o invertir apropiadamente su dinero (Borghino, 2012). Por lo cual se considera la gestión de los recursos financieros como una función primordial, donde se toma en cuenta la obtención y financiamiento de activos con un propósito específico (Van Horne & Wachowicz, 2002). Un administrador financiero tiene una gran responsabilidad al momento de la toma de decisiones ya que cuida de la rentabilidad de los accionistas de la

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

empresa (Ross, Westerfield, & Jordan, 2010). Por consiguiente, los tipos de decisiones en las que está involucrado son: decisiones de inversión, financiamiento y administración de activos (Van Horne & Wachowicz, 2002).

Los indicadores financieros son herramientas esenciales ya que permiten determinar las fortalezas y debilidades de la empresa, y así realizar un análisis de desempeño de la misma (Bhattacharyya, 2011). Las razones financieras generalmente utilizadas comprenden: rendimiento sobre los activos totales (ROA), rendimiento sobre el capital (ROE), rotación de cuentas por cobrar, rotación de inventarios, rotación de activos, prueba ácida, coeficiente circulante, precio-utilidades, mercado-libros, razón deuda, y veces que se ha ganado interés (Bodie & Merton, 2003). Se considera igualmente la tasa interna de retorno (TIR) y el valor actual neto (VAN) como índices significativos (Ross, Westerfield, & Jordan, 2010).

Es importante mencionar la labor de William Ouchi en la administración moderna. Él definió la Teoría Z, la cual promueve el desarrollo de valores como confianza, sutileza, equidad, comunidad, lealtad, humildad e integridad en el lugar de trabajo (Palom, 1991). Estos favorecen la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales y fortalecen las relaciones interpersonales para lograr un adecuado clima laboral (Bagner, 2001). Esta teoría, originada en los años setenta, involucra principios básicos como el compromiso de contratación, y la realización de evaluaciones de personal y promociones. Se toma en cuenta el establecimiento de acuerdos sobre decisiones consultadas, la responsabilidad colectiva, el mantenimiento de un control informal, y la consideración del cuidado de los trabajadores en el ámbito social (Pérez & Oteo, 2006).

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

En la actualidad tiene gran importancia el estudio del recurso humano de una organización, el cual se debe gestionar de forma integral (Alles, 2000). Esto involucra esfuerzos dirigidos a alcanzar una mejora continua del desempeño de los trabajadores a través del establecimiento de ambientes estimulantes y retribuciones de la labor (Castillo, 1993). Incluye funciones como reclutar y seleccionar personal, conservar la relación legal, desarrollar sus carreras, inspeccionar su higiene y seguridad, y despido del mismo (Alles, 2000).

Thomas Peters y Robert Waterman se destacaron en esta escuela con su obra *In Search of Excellence* (1982), donde expusieron que las organizaciones excelentes promueven una cultura amplia, estimulante y compartida. Estas presentan un ambiente congruente en el cual los individuos se adaptan de forma conveniente (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996).

Peters y Waterman establecen principios clave que promueven el énfasis en la acción, el fortalecimiento del contacto con los clientes, y el refuerzo de la autonomía e iniciativa. Consideran el impulso de la productividad con base en la motivación del personal, el establecimiento y práctica de valores concretos, y el fomento de la filosofía que trata sobre realizar bien lo que se sabe hacer. Señalan el mantenimiento de estructuras simples e invariables, la reducción del número de personal, y la aplicación de enfoques centralizados y descentralizados de forma simultánea (Fernández-Ríos & Sánchez, 1997).

Dentro del área estratégica se denota la importancia de la definición de los mecanismos para competir. Destacan cuatro principios: motivación hacia el liderazgo, incentivo a un perfeccionamiento sistematizado, estímulo al crecimiento, e impulso de la competencia fundamentada en el valor (Pérez &

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

Oteo, 2006). Consideran la promoción de la experimentación en el ambiente laboral, la toma de riesgos y el despliegue de la creatividad, y la libertad de los empleados para opinar (Hicks, 1988).

En resumen, el pensamiento administrativo moderno dio mayor importancia a la satisfacción de las necesidades de los colaboradores al establecer valores que promueven un mejor clima laboral y una mayor participación de estos en las decisiones empresariales. Y, se enfatiza la adopción e implementación de modelos de calidad en las actividades industriales.

En la actualidad se destaca el estudio de las necesidades de los empleados como un factor relevante para el éxito empresarial donde tiene lugar la responsabilidad social empresarial (RSE). Esta se centra en la sostenibilidad económica, social y ambiental (Reyno, 2007); no implica el cumplimiento de leyes sino la búsqueda de alternativas para satisfacer las necesidades de los grupos de interés o *stakeholders* (Martínez H. , 2005). Estos grupos se clasifican en internos y externos; los internos incluyen a clientes y/o consumidores, proveedores, accionistas, y trabajadores y familias. Los externos comprenden gobiernos, competencia, organizaciones sociales, medio ambiente, comunidades, e inversionistas potenciales (Regalado, 2007).

La RSE es importante ya que actualmente el posicionamiento de la empresa en el sector toma en cuenta activos intangibles como reputación, confianza de los *stakeholders*, y sostenibilidad (Bajo & Villagra, 2013). También, se la considera como un activo que reduce los riesgos, pronostica crisis, y por ende, mejora la eficiencia y competitividad de la empresa (Fernández R. , 2009).

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

Hoy en día se considera la innovación esencial para todo tipo de organización ya que proporciona factores relevantes para el mantenimiento y mejoramiento de la posición de mercado, perfeccionando así el proceso de dirección estratégica (Martínez L. , 2006). La innovación estratégica analiza la naturaleza del sector al que pertenece la empresa, las debilidades y fortalezas de la misma, las necesidades del consumidor, y la situación competitiva. Es así que una empresa innovadora redefine de forma total o parcial aspectos clave como el vínculo con el cliente, la formulación de estrategias, el empleo de recursos estratégicos y la creación de valor (Costa, 2006).

Cabe mencionar la creciente habilidad de responder a circunstancias de desequilibrio (Iversen, Jorgensen, & Malchow-Møller, 2008), mediante el fortalecimiento del emprendimiento al convertir ideas en oportunidades de negocios y crear valor (Leach & Melicher, 2009). Éste permite la creación de nuevas empresas y el autoempleo (Shane, 2003), y es necesario para el fomento de actitudes competitivas que dirigen procesos de mercado hacia un uso más efectivo y eficiente de los recursos (Davidsson, 2008).

En Ecuador, se promueven diversos programas de financiamiento que fomentan el emprendimiento, como se muestra en la siguiente tabla.

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

Programa	Institución	Público/Privado
Liga de emprendedores	CFN	Público
Banco de ideas	SENESCYT	Público
Oye Guayaquil	Municipio de Guayaquil	Público
Siembra futuro	Cervecería Nacional, Technoserve, Banco de Guayaquil y Cámara de Industrias de Pichincha	Privado

Tabla1: Programas de Emprendimiento en Ecuador

Fuente: Corporación Financiera Nacional (2015); Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (2015); Municipalidad de Guayaquil (2014); Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial (2010).

Elaborado por: Autor

En este ámbito se logra mayor eficiencia en el control de tiempos y costos relacionados a la ejecución de proyectos a través de la adopción de las TIC's. Estas evitan sobrecostos y retrasos en el desarrollo de los procesos requeridos, facilitan el empleo de programas de administración que añaden eficacia a los procesos de planeación, utilización de recursos y análisis de información (Cano, 2005).

Es importante considerar que toda empresa requiere simuladores para constituir un ambiente virtual de negocios, en el cual se toman decisiones individuales o grupales y de riesgo. Las discusiones grupales ayudan a considerar otros puntos de vista, en consecuencia, se logra sinergia en el trabajo. No se requiere que las ideas expuestas estén basadas en un amplio conocimiento, puesto

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

que la finalidad de este proceso es adquirir nuevos aprendizajes (Ballina & Marín, 2007).

Se debe denotar en todo ámbito relacionado a la administración la satisfacción de necesidades y el logro de una mejor calidad de vida, contemplando el cuidado de la naturaleza y la promoción de los derechos del ser humano, como lo establece el Buen Vivir. Así se destaca las potencialidades de las personas y se garantiza la igualdad de oportunidades a los ciudadanos, fomentando el desarrollo económico y ambiental del país (Ministerio de Educación, 2015). Igualmente, se debe tomar en cuenta el paso de un modelo de especialización primario exportador y extractivista a uno que fomente la diversificación de la producción, la ecoeficiencia y un mayor valor agregado, al igual que servicios que promuevan la economía, el conocimiento y la biodiversidad. De esta manera, se crean nuevos esquemas de generación, distribución y redistribución de la riqueza, y se impulsa la inserción estratégica mundial de la economía ecuatoriana (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2012).

III. Conclusión

Con el presente trabajo se denota la importancia de la administración como carrera de grado ya que existe un alto nivel de emprendimiento en el país. Esta promueve la eficiencia en las organizaciones en torno al cumplimiento de las metas y objetivos. Contribuye al perfeccionamiento de los procesos de planeación y formulación de estrategias para enfrentar las fuerzas competitivas del mercado. Actualmente, se están empleando varios modelos estratégicos de producción limpia que reducen cuellos de botella, donde se utilizan lineamientos que permiten obtener mayores ganancias económicas al mismo tiempo que se conserva el

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

medio ambiente y se beneficia a la sociedad. La aplicación de tecnologías de producción limpia permite obtener certificados de calidad como los mencionados anteriormente, lo cual aporta valor agregado a la empresa. También, se deben considerar las necesidades del recurso humano, principalmente al conciliar el trabajo y la vida personal de los colaboradores. Con esto las empresas pueden ser socialmente responsables y así alcanzar una mejor reputación e imagen, lo cual generará indudablemente beneficios financieros. Estos deben ser administrados apropiadamente de tal manera que la empresa mejore su posición competitiva. Igualmente, la innovación es una herramienta clave para el logro de la visión, donde se destaca el uso de simuladores de negocios, los cuales deben ser implementados para adquirir nuevos conocimientos acerca de la actividad de la empresa. Debido a esto las TIC's son importantes ya que mejoran los procesos de planeación, uso de recursos y análisis de información. En consecuencia, se requiere resaltar su importancia como carrera de grado al impulsar la formación de profesionales en esta área, denotando la interdisciplinariedad y subsecuentes beneficios al ámbito empresarial y a la economía ecuatoriana.

IV. Referencias

- Abuin, F., Díaz, S., García, A., De la Hera, A., Mallo, M., Rial, A., y otros. (2005). *La formación profesional como vía para el autoempleo: promoción del espíritu emprendedor*. Madrid, España: SOLANA E HIJOS, A.G., S.A.
- Adam, E. E., & Ebert, R. J. (1991). *Administración de la producción y las operaciones: conceptos, modelos y funcionamiento*. Pearson.
- Agarwal, R. D. (1982). *Organization and management*. Delhi: McGraw-Hill.
- Ahlstrom, D., & Bruton, G. (2010). *International management: strategy and culture in the emerging world*. Estados Unidos: South Western.
- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica, S.A. .
- Alonso, E. G., Ocegueda, V., & Castro, E. (2006). *Teoría de las organizaciones*. México: Umbral Editorial S.A.
- Alonso, E., Ocegueda, V., & Castro, E. (2006). *Teoría de las organizaciones*. México: Umbral.
- Álvarez, M. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. Atlacomulco: Pearson.
- Andión, M., Castellanos, V., Elizondo, J., & Lizarazo, D. (2007). *Icónicas mediáticas: la imagen en televisión, cine y prensa*. México: Siglo XXI.
- Anheier, H. K., & Toepler, S. (2010). *International encyclopedia of civil society*. Estados Unidos: Springer.
- Arjona, M. (1999). *Dirección estratégica: un enfoque práctico. Principios y aplicaciones de la gestión del rendimiento*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Baguer, Á. (2001). *Un timón en la tormenta: cómo implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos en la empresa*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Baguer, Á. (2001). *Un timón en la tormenta: cómo implantar con sencillez la gestión de recursos humanos en la empresa*. Madrid: Días de Santos, S.A.
- Bajo, A., & Villagra, N. (2013). *La responsabilidad social en el ámbito de la crisis: memoria académica curso 2012-2013*. España: Universidad Pontificia Comillas.
- Ballina, F., & Marín, S. (2007). *Las competencias profesionales relacionadas con las TIC y el espíritu emprendedor*. España: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Barquero, A. (1987). *Administración de recursos humanos: Primera parte. Módulos 1-2-3*. San José: Universidad Estatal a Distancia.
- Barrios, A. Z. (2006). *Planificación estratégica, presupuesto y control de la gestión pública*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Bath, G., & Veenendaal, E. (2014). *Improving the test process: implementing improvement and change - A study guide for ISTQB expert level module*. Estados Unidos: Rocky Nook, Inc.
- Bhattacharyya, D. (2011). *Financial statement analysis*. India : Pearson.
- Bodie, Z., & Merton, R. C. (2003). *Finanzas*. México: Pearson.

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

- Borghino, M. (2012). *El arte de hacer dinero: una nueva perspectiva para desarrollar tu inteligencia financiera*. México: Penguin Random House .
- Brigido, A. M. (2006). *Sociología de la educación: temas y perspectivas fundamentales*. Argentina: Brujas.
- Caldas, M. E., & Múrias, M. (2008). *Iniciativa emprendedora*. EDITEX.
- Cano, I. (2005). *Gestión de proyectos con TIC's: introducción a Ms-Project con un ejemplo paso a paso* (1era edición ed.). España: Ideas Propias.
- Cano, I. (2005). *Gestión de proyectos con TIC's: introducción a Ms-Project con un ejemplo paso a paso* (1era edición ed.). España: Ideas Propias.
- Carda, R., & Larrosa, F. (2007). *La Organización del centro educativo: manual para maestros* (segunda ed.). ECU.
- Carneiro, M. (2010). *Dirección estratégica innovadora: Pero, ¿hay vida después de Porter?* España: Netbiblio.
- Casanovas, A. (2011). *Estrategias avanzadas de compras y aprovisionamientos: lean buying y outsourcing*. Barcelona: PROFIT.
- Castillo, J. (1993). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad*. Colombia: ECOE.
- Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial. (2010). *Obtén financiamiento*. Recuperado el 10 de Marzo de 2015, de CIDE: <http://cide.espe.edu.ec/?q=node/16>
- Chan Kim, W., & Mauborgne, R. (2005). *La estrategia del océano azul: cómo desarrollar un nuevo mercado donde la competencia no tiene ninguna importancia*. Bogotá: Norma.
- Chapman, S. N. (2006). *Planificación y control de la producción*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.
- Cheung Chung, M., & Hyland, M. E. (2012). *History and philosophy of psychology*. India: Blackwell.
- Ciampi, F. (2009). *Emerging issues and challenges in business & economics: selected contributions from the 8th global conference*. Italia: Firenze University Press.
- Corporación Financiera Nacional. (2015). *Los ganadores de la Liga de Emprendedores se conocerán el próximo viernes*. Recuperado el Marzo de 2015, de CFN: http://www.cfn.fin.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=2304:los-ganadores-de-la-liga-de-emprendedores-se-conoceran-el-proximo-viernes&catid=360:marzo-2015&Itemid=883
- Costa, J. (2006). *Innovación y propiedad industrial*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Davidsson, P. (2008). *The entrepreneurship research challenge*. Estados Unidos: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Drucker, P. (1974). *Management tasks, responsibilities, practices*. Estados Unidos: Routledge.
- Duncan, W. (1991). *Grandes ideas en las dirección de empresas: lecciones de los fundadores y de los fundamentos de la práctica directiva*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

- Emener, W. G., Richard, M. A., & Bosworth, J. J. (2009). *A guidebook to human service professions: helping college students explore opportunities in the human services field*. Nueva Delhi, Estados Unidos: Charles C Thomas.
- Ena, B., & Delgado, S. (2013). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Paraninfo, S.A.
- FAO. (2007). *Fortalecimiento de los sistemas nacionales de control de los alimentos: directrices para evaluar las necesidades de fortalecimiento de la capacidad*. Roma: FAO.
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.
- Fernández, R. (2009). *Responsabilidad social corporativa*. España: Club Universitario.
- Fernández-Ríos, M., & Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos.
- García, A., García, G., Pérez, M., Sánchez, L., & Serrano, A. (2013). *Manual de dirección de operaciones: decisiones estratégicas*. España: PubliCan.
- Gavin, E. A., Clamar, A., & Siderits, M. A. (2007). *Women of vision: their psychology, circumstances and success*. Estados Unidos: Bang.
- Global Entrepreneurship Monitor. (2013). *Global reports*. Recuperado el 11 de Marzo de 2015, de gemconsortium:
<http://www.gemconsortium.org/docs/cat/1/global-reports>
- Gómez, F., Vilar, J. F., & Tejero, M. (2003). *Seis sigma*. Madrid: Fundación Confemetal.
- González, Á. (1994). *Manual de investigación de operaciones I*. Colombia: Uninorte.
- González, I. (2004). *Calidad en la Universidad: evaluación e indicadores*. España: Universidad de Salamanca.
- Gorbaneff, Y. (2007). *Problemas, experimentos, juegos de roles para el pensamiento administrativo*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Griffin, R. W. (2011). *Administración*. México, D.F.: Cengage Learning, Inc.
- Guajardo, E. (1996). *Administración de la calidad total: conceptos y enseñanzas de los grandes maestros de la calidad*. México: Pax.
- Heizer, J., & Render, B. (2004). *Principios de administración de operaciones* (Quinta ed.). Atlacomulco: Pearson.
- Hergenhahn, B. R., & Henley, T. B. (2007). *An introduction to the history of psychology*. Cengage Learning.
- Hicks, D. (1988). *Educación para la paz: cuestiones, principios, y práctica en el aula* (segunda ed.). London: Routledge.
- Hidalgo, M. J. (1998). *Historia de la Grecia antigua*. España: Universidad de Salamanca.
- Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. Medellín: Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Ibarra, E. (2001). *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. México, D.F.: Unión de Universidades de América Latina.
- Íñigo, L. E. (2012). *Breve historia de la revolución industrial*. España: Fareso.
- Iversen, J., Jorgensen, R., & Malchow-Møller, N. (2008). *Defining and Measuring Entrepreneurship*. Holanda: now Publishers Inc.

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

- Jaramillo, J. (1993). *La aventura humana: del origen de la vida al desarrollo de las ideas*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Jiménez, W. (1986). *Evolución del pensamiento administrativo en la educación costarricense* (segunda ed.). Costa Rica: EUNED.
- Juanes, B., & Blanco, J. (2001). *El gato de Alicia: modelos de calidad en la administración pública*. Madrid, España: Díaz de Santos, S.A.
- Koontz, H., & Wehrich, H. (2013). *Elementos de administración: un enfoque internacional y de innovación*. Colombia: McGraw-Hill.
- Koppes, L. L. (2007). *Historical perspectives in industrial and organizational psychology*. Nueva York: Psychology.
- Kozlowski, S. (2012). *The oxford handbook of organizational psychology, volumen 1*. Estados Unidos: Oxford University Press, Inc.
- Lacalle, G. (2013). *Gestión de recursos humanos*. Pozuelo de Alarcón: EDITEX.
- Layne, M. E. (2009). *Women in engineering: pioneers and trailblazers*. Virginia: ACSE.
- Leach, J. C., & Melicher, R. W. (2009). *Entrepreneurial finance*. Estados Unidos: Cengage Learning.
- Lockhart, J., & Schwartz, S. B. (1983). *América Latina en la Edad Moderna: una historia de la América española y el Brasil coloniales*. Madrid: AKAL.
- López, A. (2014). *Guía práctica para la gestión del trabajador expatriado*. España: Bubok Publishing S.L.
- López, M. (1998). *Administrar en enfermería, hoy*. España: Universidad de Murcia.
- López, M. (2007). *Planeación estratégica de tecnologías informáticas y sistemas de información*. Manizales: Universidad de Caldas.
- Maciariello, J. A., & Linkletter, K. (2012). *Peter Drucker y el arte perdido de la gerencia: la vigencia de su pensamiento sobre la construcción de organizaciones efectivas*. Norma.
- Madariaga, F. (2013). *Lean manufacturing: exposición adaptada a la fabricación repetitiva de familias de productos mediante procesos discretos*. Bubok Publishing S.L.
- Maqueda, J., & Llaguno, J. I. (1995). *Marketing estratégico para empresas de servicios*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Marriner, A. (2001). *Guía de gestión y dirección de enfermería* (Octava ed.). España: Elsevier.
- Martín, A. (2002). *Teoría clásica de las relaciones laborales*. España: UOC.
- Martínez, H. (2005). *El marco ético de la responsabilidad social empresarial*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Martínez, L. (2006). *Gestión del cambio y la innovación en la empresa: un modelo para la innovación empresarial*. España: IdeasPropias Editorial, S.L.
- Mello, E. (2007). *Metodología de las ciencias. Módulo I*. Argentina: Universidad Nacional de Río Cuarto.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá, Colombia: Centro editorial Universidad del Rosario.

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

- Meyers, F. (2000). *Estudios de tiempos y movimientos: para la manufactura ágil* (Segunda ed.). México: Pearson.
- Ministerio de Educación. (2015). *¿Qué es el Buen Vivir?* Recuperado el Abril de 2015, de educacion.gob: <http://educacion.gob.ec/que-es-el-buen-vivir/>
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Mora, J. (2003). *Guía metodológica para la gestión clínica de procesos: aplicación en las organizaciones de enfermería*. Madrid: Días de Santos, S.A.
- Morey, S. (1930). *Elementos de psicología: curso de la asignatura adaptado a los programas universitarios y magisteriales*. Texas: Universidad de Texas.
- Moyano, J., & Martínez, P. J. (2012). *Determinantes de la competitividad de los concesionarios de automoción en España*. España: Septem Ediciones, S.L.
- Munguía, L., & Protti, M. (2004). *Investigación de Operaciones*. EUNED.
- Municipalidad de Guayaquil. (2014). *Municipio de Guayaquil promueve concurso de emprendimiento "Oye Guayaquil" dirigido a jóvenes bachilleres. Inscripciones abiertas*. Recuperado el Marzo de 2015, de Guayaquil: <http://www.guayaquil.gov.ec/content/municipio-de-guayaquil-promueve-concurso-de-emprendimiento-oye-guayaquil-dirigido-jovenes>
- Newton, N. (2003). *Business*. Nueva York, Estados Unidos: The Perseus Books Group.
- Nieto, A. (1986). *Estudios históricos sobre administración y derecho administrativo*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública .
- Nunnally, B. K., & McConnell, J. S. (2007). *Six sigma in the pharmaceutical industry: understanding, reducing and controlling variation in Pharmaceuticals and Biologics*. Estados Unidos: CRC press .
- Palom, F. (1991). *Círculos de calidad: teoría y práctica*. Barcelona: Marcombo.
- Paniagua, C. (1979). *Principales escuelas del pensamiento administrativo*. Costa Rica: EUNED.
- Pascual, A. (2011). *San Benito y el management*. España: Bubok.
- Pelegrín, À., & Jensa, A. (2011). *Economía de Japón*. Barcelona: UOC.
- Pérez, E., & Oteo, L. (2006). *Función directiva y recursos humanos en sanidad*. España: Díaz de Santos, S.A.
- Rajadell, M., & Sánchez, J. L. (2010). *Lean Manufacturing: la evidencia de una necesidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Ramió, C., & Ballart, X. (1993). *Lecturas de teoría de la organización. VOL. I: La evolución histórica del pensamiento organizativo. Los principales paradigmas teóricos*. Madrid: Imprenta Nacional del Boletín Oficial del Estado.
- Regalado, R. (2007). *La MIPYMES en Latinoamérica*. Colombia.
- Reyes, A. (2004). *Administración Moderna*. México: Limusa.
- Reyno, M. (2007). *Responsabilidad social empresarial (RSE) como ventaja competitiva*.
- Robbins, S. P., & Decenzo, D. A. (2002). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones* (Tercera ed.). Naucalpan de Juárez: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson.

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

- Rodríguez, G., Díaz, S., Kaufman, R., Bernardez, M., Castillo, C., Álvarez, M., y otros. (2007). *Contribución de las instituciones de educación superior a la generación de consecuencias sociales positivas*. Estados Unidos: ITSON.
- Roldán, J. M. (1995). *Historia de Roma*. España: Universidad de Salamanca.
- Ross, S., Westerfield, R., & Jordan, B. (2010). *Fundamentos de finanzas corporativas*. México: McGraw-Hill.
- Sadler, P. (2003). *Strategic management* (Segunda ed.). Estados Unidos : Kogan Page Limited .
- Sánchez, J. J. (2001). *La administración pública como ciencia: su objetivo y su estudio*. México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Sang Ben, M. (1984). *Administración para el desarrollo: ideas, personas y mercados*. República Dominicana: INTEC.
- Sangüesa, M., Mateo, R., & Ilzarbe, L. (2006). *Teoría práctica de la calidad*. España: Paraninfo.
- Satya, G. V. (2010). *Business policy and strategic management*. Nueva Delhi, India: I.K. International publishing house Pvt. Ltd.
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (2015). *Emprendedores del Ecuador invierten su talento en el Banco de Ideas*. Recuperado el Marzo de 2015, de Educacion Superior: <http://www.educacionsuperior.gob.ec/emprendedores-del-ecuador-invierten-su-talento-en-el-banco-de-ideas/>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2012). *Transformación de la Matriz Productiva: Revolución productiva a través del conocimiento y el talento humano*. Recuperado el Abril de 2015, de planificacion.gob: http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/matriz_productiva_WEBtodo.pdf
- Shane, S. (2003). *A general theory of entrepreneurship: the individual-opportunity nexus. New horizons in entrepreneurship*. Estados Unidos: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Stoner, J., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. Naucalpan de Juárez: Prentice-Hall, Inc.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (sexta ed.). México: Prentice Hall.
- Suárez, M. F. (2007). *El Kaizen: la filosofía de mejora continua e innovación incremental detrás de la administración por calidad total*. México: Panorama Editorial, S.A.
- Ugalde, J. (1993). *Programación de Operaciones*. EUNED.
- Valhondo, D. (2010). *Gestión del conocimiento: del mito a la realidad*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Van Horne, J., & Wachowicz, J. (2002). *Fundamentos de administración financiera*. México: Pearson.
- Vélaz, J. I. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Vélez, Á. (2007). *Los clásicos de la gerencia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Vitale, J. (2007). *Buying trances: a new psychology of sales and marketing*. Nueva Yersey: John Wiley & Sons, Inc.

HORIZONTE EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO CARRERA DE GRADO

- Walton, M. (2004). *El método Deming en la práctica: 6 compañías de éxito que usan los principios de control total de calidad del mundialmente famoso W.E. Deming*. Colombia: Grupo Norma.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2013). *Administración estratégica y política de negocios* (Decimo tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.
- Wilkinson, T. (2011). *Auge y caída del antiguo Egipto*. Debate.
- Williams, J. D., Lee, W.-N., & Haugtvedt, C. P. (2004). *Diversity in advertising: broadening the scope of research directions*. Nueva York: Psychology.
- Zambrano, A. (2006). *Planificación estratégica, presupuesto y control de la gestión pública*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.