

NUEVAS TENDENCIAS ADMINISTRATIVAS EMPRESARIAS MODERNAS EN EL CONTEXTO GLOBAL

Data de aceite: 01/11/2023

Adriano Cucaita Suarez

INTRODUCCIÓN

En el contexto de las nuevas tendencias en la administración de empresas modernas, se ha observado un cambio significativo hacia la democratización de la administración, donde se busca establecer relaciones más equitativas y colaborativas entre los diferentes actores involucrados en la gestión empresarial.

Este enfoque pone énfasis en la relación principal, la visión de redes, la gestión y responsabilidad compartida, así como en la implementación de capacidades administrativas.

La relación de la administración tradicionalmente, la administración se ha basado en una estructura jerárquica donde los dueños o accionistas, como principales, delegaban la toma de decisiones a los directivos o agentes. Sin embargo, esta dinámica ha demostrado ser limitada en

su capacidad para alinear los intereses de ambas partes y maximizar el valor de la empresa.

En la actualidad, la democratización de la administración busca fomentar una relación más simétrica, donde los principales y agentes colaboran de manera activa en la toma de decisiones y comparten la responsabilidad de los resultados.

La visión de redes es otro elemento clave en esta nueva perspectiva de administración. Se reconoce que las empresas son parte de sistemas interconectados y complejos, donde las interacciones con otras organizaciones, clientes, proveedores y la comunidad en general, son fundamentales para su éxito.

En lugar de recaer exclusivamente en los directivos o líderes de la empresa, la responsabilidad de gestionar y tomar decisiones se distribuye entre todos los miembros de la organización. Se promueve un enfoque participativo, donde se valora la diversidad de ideas y se fomenta la participación activa de todos los empleados en la toma de decisiones, la resolución de

problemas y la búsqueda de soluciones innovadoras.

La administración de empresas modernas se encuentra en constante evolución para adaptarse a los desafíos ambientales y sociales del siglo XXI. En este contexto, una de las principales tendencias que ha surgido es la incorporación de procesos sustentables en todas las áreas de la organización. La sustentabilidad se ha convertido en un factor clave para el éxito empresarial, ya que implica considerar no solo los aspectos económicos, sino también los impactos ambientales y sociales de las operaciones.

La adopción de prácticas sustentables implica tomar decisiones que minimicen el consumo de recursos naturales, reduzcan la generación de residuos y promuevan la equidad social. Esto implica repensar los modelos de producción y consumo, implementar tecnologías limpias, fomentar la eficiencia energética, promover la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo y establecer alianzas con proveedores comprometidos con la responsabilidad social.

La incorporación de procesos sustentables no solo tiene beneficios para el medio ambiente y la sociedad, sino también para las propias empresas. En primer lugar, la adopción de prácticas sustentables puede generar ahorros significativos a través de la reducción de costos operativos, la optimización de los recursos y la mejora de la eficiencia. Además, las empresas que se comprometen con la sustentabilidad suelen ser percibidas de manera más positiva por los consumidores, lo que puede aumentar su reputación y lealtad de marca.

Desde luego la incorporación de procesos sustentables se ha convertido en una de las principales tendencias de la administración de empresas modernas. Al hacerlo, no solo contribuyen al bienestar del planeta y la sociedad, sino que también pueden obtener beneficios económicos y fortalecer su posición en el mercado.

OBJETIVO GENERAL

Establecer como parámetro funcional actual de la administración empresarial a través de una relación de colaboración entre los agentes clave, y la implementación de una visión de redes, la gestión y responsabilidad compartida, y el fortalecimiento de las capacidades administrativas para promover un entorno empresarial inclusivo y participativo y ambientalmente sustentable.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Identificar los procesos de democratización de la administración en la toma de decisiones inclusivas en el ámbito empresarial. Esto implica oportunidades para que los empleados de todos los niveles tengan voz y participen en la toma de decisiones estratégicas como mecanismos de participación.

Reconocer que se vive en un mundo cada vez más interconectado, es esencial

desarrollar una visión de redes en la administración empresarial. Esto implica que las empresas operan dentro de un ecosistema más amplio de partes interesadas, incluidos proveedores, clientes, comunidades locales y otras organizaciones la colaboración y las alianzas estratégicas con estas partes interesadas para abordar desafíos comunes y crear valor compartido.

Explorar mediante la eficiencia y la rentabilidad con la incorporación de procesos sustentables puede tener beneficios económicos a largo plazo. Nuevas estructuras de costos y áreas de mejora, tecnologías más eficientes, como energías renovables, y la innovación para encontrar soluciones sostenibles que generen ventajas competitivas en el mercado.

MARCO TEÓRICO.

La eficiencia y la rentabilidad con la incorporación de procesos sustentables pueden tener beneficios económicos a largo plazo. Las organizaciones están reconociendo cada vez más que la adopción de prácticas sustentables no solo es éticamente responsable, sino que también puede generar ventajas competitivas y mejorar la rentabilidad. La eficiencia se refiere a la optimización de los recursos disponibles para maximizar los resultados deseados.

La adopción de procesos sustentables implica identificar áreas de mejora en la cadena de valor de una organización. Esto implica evaluar y analizar las diferentes etapas del proceso, desde la adquisición de materias primas hasta la producción, distribución y disposición final de los productos. Estas tecnologías no solo ayudan a reducir el impacto ambiental, sino que también pueden disminuir los costos de operación a largo plazo.

La incorporación de procesos sustentables también impulsa la innovación. A medida que las organizaciones buscan soluciones sostenibles, se abre la puerta a la investigación y el desarrollo de tecnologías y productos innovadores. La innovación puede generar ventajas competitivas en el mercado, al ofrecer productos y servicios que respondan a las demandas de los consumidores conscientes del medio ambiente y que cumplan con regulaciones ambientales más estrictas. Además, la innovación sostenible puede ayudar a las empresas a diversificar sus fuentes de ingresos y explorar nuevos mercados.

La implementación de prácticas sustentables también implica considerar nuevas estructuras de costos. Aunque puede haber una inversión inicial para adoptar tecnologías más eficientes y sostenibles, a largo plazo, estas inversiones pueden generar ahorros significativos. Por ejemplo, la instalación de sistemas de energía solar puede reducir los costos de energía a largo plazo y disminuir la dependencia de fuentes de energía no renovables. Asimismo, la gestión adecuada de los recursos y la reducción de desperdicios pueden optimizar los costos de producción y mejorar la eficiencia operativa.

Promover la democratización de la administración en la toma de decisiones

inclusivas en el ámbito empresarial implica fomentar la participación de los empleados de todos los niveles en las decisiones estratégicas de la organización. Para lograr esto, se pueden implementar mecanismos de participación que brinden oportunidades para que los empleados expresen sus opiniones, aporten ideas y contribuyan al proceso de toma de decisiones.

Uno de los mecanismos de participación es la creación de comités interdepartamentales, donde representantes de diferentes áreas de la organización se reúnen para discutir y tomar decisiones conjuntas sobre temas estratégicos. Estos comités permiten la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los empleados, evitando la concentración de poder en un solo nivel jerárquico y promoviendo la diversidad de perspectivas.

Otro mecanismo es la utilización de encuestas de opinión o cuestionarios para recopilar las ideas y percepciones de los empleados sobre temas específicos. Estas encuestas brindan una plataforma para que todos los empleados puedan expresar sus puntos de vista de manera anónima, lo que facilita la participación de aquellos que podrían sentirse cohibidos en un entorno de toma de decisiones más tradicional. Además, se deben establecer canales de comunicación transparentes y abiertos, donde se compartan regularmente los resultados y las acciones tomadas en base a las opiniones recopiladas.

La transparencia en la comunicación y la toma de decisiones es un elemento clave para promover la democratización de la administración. Los empleados deben tener acceso a información relevante sobre la organización, sus metas y estrategias, así como a los procesos de toma de decisiones. La comunicación clara y abierta fomenta la confianza y el compromiso de los empleados, lo que a su vez mejora la calidad de las decisiones y el sentido de pertenencia a la organización.

La transformación digital se ha convertido en una forma de vida tanto a nivel personal como empresarial. La digitalización ha permeado todos los aspectos de nuestra sociedad, cambiando la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos. La adopción de tecnologías digitales, como dispositivos móviles, redes sociales, internet de las cosas y la inteligencia artificial, ha transformado nuestras rutinas diarias y la forma en que accedemos a la información. La transformación digital implica una mentalidad y cultura orientada hacia la tecnología, donde la adaptabilidad, la agilidad y la innovación son clave para sobrevivir y prosperar en un mundo en constante cambio.

El talento humano como un bien valioso:

En la era del conocimiento, el talento humano se ha convertido en uno de los activos más valiosos y escasos para las organizaciones. El capital humano se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias que poseen los individuos y que aportan valor a las organizaciones. En un entorno altamente competitivo, retener y desarrollar el talento se vuelve esencial para mantener una ventaja competitiva sostenible. Las organizaciones exitosas invierten en la capacitación y el desarrollo de su capital humano, promoviendo un

ambiente propicio para el aprendizaje, la colaboración y el crecimiento profesional.

Sustentabilidad y transparencia como temas urgentes:

La sustentabilidad y la transparencia son temas urgentes en la actualidad debido a los desafíos ambientales y sociales que enfrentamos. La sustentabilidad implica satisfacer las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades. Las organizaciones están adoptando prácticas sustentables para minimizar su impacto ambiental, como la eficiencia energética, la gestión responsable de los recursos y la reducción de emisiones. Además, la transparencia se ha vuelto fundamental para generar confianza y credibilidad. Las organizaciones deben ser transparentes en su divulgación de prácticas y desempeño ambiental, social y de gobierno corporativo para satisfacer las expectativas de los stakeholders y enfrentar los desafíos actuales.

La adopción de la tecnología debe dictar las operaciones de los negocios:

En un mundo cada vez más digitalizado, la adopción de tecnología se ha vuelto crucial para el éxito de los negocios. Las organizaciones deben adaptarse y adoptar tecnologías emergentes para mantenerse competitivas en el mercado. La adopción de tecnología no solo implica utilizarla como una herramienta, sino también permitir que la tecnología dirija las operaciones de los negocios. La automatización de procesos, el análisis de datos, la inteligencia artificial y otras tecnologías digitales impulsan la eficiencia, la productividad y la toma de decisiones informadas en las organizaciones.

Reconocer que se vive en un mundo cada vez más interconectado implica desarrollar una visión de redes en la administración empresarial. Esta visión implica comprender que las empresas operan dentro de un ecosistema más amplio de partes interesadas, incluidos proveedores, clientes, comunidades locales y otras organizaciones. En lugar de adoptar un enfoque centrado únicamente en la empresa, la visión de redes reconoce la importancia de la colaboración y las alianzas estratégicas con estas partes interesadas para abordar desafíos comunes y crear valor compartido.

La visión de redes en la administración empresarial se basa en la premisa de que ninguna organización puede operar de manera aislada y tener éxito a largo plazo. Las interacciones y relaciones con otras entidades se vuelven esenciales para alcanzar los objetivos organizacionales y adaptarse a un entorno empresarial dinámico. Al reconocer la interdependencia y la influencia mutua entre las partes interesadas, las empresas pueden aprovechar los recursos y conocimientos colectivos para innovar, mejorar la eficiencia y enfrentar desafíos complejos.

La colaboración y las alianzas estratégicas se convierten en herramientas clave para promover la visión de redes. Estas pueden manifestarse en la forma de asociaciones público-privadas, alianzas con organizaciones sin fines de lucro, establecimiento de redes de proveedores y clientes, entre otras formas de cooperación. A través de estas colaboraciones, las empresas pueden combinar recursos, compartir conocimientos y

mejores prácticas, y abordar problemas sociales y ambientales de manera más efectiva.

La adopción de una visión de redes en la administración empresarial no solo beneficia a las organizaciones individualmente, sino que también puede generar un impacto positivo en la sociedad en general. Al colaborar con diferentes partes interesadas, las empresas pueden contribuir al desarrollo sostenible, impulsar la responsabilidad social corporativa y promover la creación de valor compartido. La visión de redes fomenta una mentalidad de colaboración y una perspectiva a largo plazo, permitiendo a las organizaciones adaptarse a los cambios, anticipar tendencias emergentes y aprovechar nuevas oportunidades de negocio.

IMPLEMENTACIÓN.

Democratización de la administración: Establecimiento que a través de comités o grupos de trabajo interdisciplinarios donde los empleados de diferentes niveles jerárquicos pueden participar en la toma de decisiones. Implementación de sistemas de retroalimentación y canales de comunicación abiertos que permitan a los empleados expresar sus ideas y sugerencias. Desarrollar programas de capacitación en liderazgo y habilidades de gestión para empoderar a los empleados y fomentar su participación activa en la toma de decisiones.

Diseño e implementación de sistemas de incentivos y compensaciones: basados en el desempeño, que alineen los objetivos de los gerentes con los de los propietarios y accionistas.

Establecer un mecanismo de supervisión y rendición de cuentas para asegurar que los gerentes actúen en el mejor interés de la empresa. Implementación de evaluaciones de desempeño y revisiones periódicas para medir el rendimiento de los gerentes en relación con los objetivos establecidos.

Visión de redes: Creación de alianzas estratégicas y colaboración con otras organizaciones y empresas para compartir recursos, conocimientos y experiencias. Establecimiento de plataformas de colaboración y comunicación que permitan a los empleados interactuar y colaborar con otros actores clave en la red. Implementación de proyectos conjuntos y cooperación interorganizacional para abordar desafíos comunes y aprovechar sinergias.

Gestión y responsabilidad: Integración de prácticas de responsabilidad social corporativa en la estrategia empresarial, considerando el impacto social, económico y ambiental de las operaciones. Implementación de políticas y programas de gestión ambiental para minimizar el impacto de la empresa en el medio ambiente. Establecimiento de códigos de conducta ética y normas de responsabilidad empresarial que guíen el comportamiento de la empresa y sus empleados.

IMPLEMENTACIÓN EN EMPRESA

La transformación digital para potencializar en entorno administrativo:

Evalúa tus procesos e identifica oportunidades para digitalizar y automatizar tareas mediante herramientas y sistemas tecnológicos adecuados. Fomenta una cultura de cambio y adaptabilidad, brindando capacitación y recursos a tus empleados para desarrollar habilidades digitales. Establece canales de comunicación internos basados en tecnología, como herramientas de colaboración en línea, para mejorar la eficiencia y la colaboración.

El capital humano como un bien valioso y escaso: Invierte en programas de capacitación y desarrollo profesional para mejorar las habilidades y competencias de tus empleados. Implementa políticas de gestión del talento, como programas de reconocimiento y recompensa, para fomentar el compromiso y la retención de los empleados. Crea un entorno laboral que promueva el bienestar y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, brindando flexibilidad y apoyo a tus empleados.

Sustentabilidad y transparencia como temas urgentes: Evalúa tus procesos y operaciones para identificar oportunidades de mejora en términos de sostenibilidad, como la reducción del consumo de recursos y la minimización de residuos. Implementa políticas de transparencia y divulgación, como la publicación de informes de sostenibilidad y la comunicación abierta con los stakeholders. Considera la adopción de prácticas de abastecimiento responsable y promueve relaciones éticas y sostenibles con tus proveedores.

La adopción de la tecnología debe dictar las operaciones de los negocios: Mantente actualizado sobre las últimas tendencias tecnológicas relevantes para tu industria y evalúa cómo pueden beneficiar tus operaciones. Realiza un análisis de brecha tecnológica para identificar áreas donde se necesita adoptar nuevas tecnologías. Establece un plan de implementación de tecnología que incluya capacitación adecuada y un enfoque progresivo de adopción.

Pero también se debe evaluar el estado actual de la empresa: Realiza un análisis interno y externo para comprender la estructura organizativa, las prácticas de gestión, la cultura corporativa y los desafíos y oportunidades relacionados con la democratización de la administración y otros aspectos mencionados.

Definir una visión y objetivos claros: Establece una visión clara de lo que deseas lograr al implementar estos aspectos en tu empresa. Define objetivos específicos y medibles que estén alineados con la visión.

Fomentar la participación y la toma de decisiones inclusivas: se debe promover la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y el diseño de procesos, fomentando la colaboración y la retroalimentación constructiva. Puedes implementar prácticas como la delegación de responsabilidades, la formación de equipos multidisciplinarios y la celebración de sesiones de lluvia de ideas.

Establecer mecanismos de control y rendición de cuentas: Diseña sistemas y

procesos que permitan monitorear y evaluar el desempeño de los empleados, establecer metas claras y asegurar la responsabilidad individual y colectiva.

Fomentar la colaboración y la construcción de redes: Promueve la colaboración interna y externa a través de la creación de redes y alianzas estratégicas con otras organizaciones y actores relevantes. Esto puede ayudar a impulsar la innovación, compartir conocimientos y recursos, y ampliar las oportunidades comerciales.

Integrar la sostenibilidad y la bioeconomía: para evaluar y ajustar los procesos y operaciones para incorporar prácticas sustentables, como la gestión eficiente de recursos, la reducción de residuos y la adopción de energías renovables. Considera también cómo puedes explorar oportunidades relacionadas con la bioeconomía, como la utilización de recursos biológicos renovables y el desarrollo de productos y servicios sostenibles.

Capacitación y desarrollo: Brinda capacitación y desarrollo profesional para empleados en áreas relacionadas con estos aspectos. Esto puede incluir programas de formación en liderazgo participativo, gestión de la responsabilidad social corporativa, construcción de redes y habilidades relacionadas con la bioeconomía y la sustentabilidad.

Medir y evaluar el progreso: Establece indicadores clave de desempeño para evaluar regularmente el progreso en la implementación de estos aspectos en tu empresa. Realiza evaluaciones periódicas y ajusta las estrategias y acciones según sea necesario.

REFERENCIAS

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.

Provan, K. G., & Kenis, P. (2008). Modes of network governance: Structure, management, and effectiveness. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), 229-252.

Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.

Andrews, M. (2018). *The limits of institutional reform in development: Changing rules for realistic solutions*. Cambridge University Press.

“The Bioeconomy: Shaping the Transition to a Sustainable, Biobased Economy” (2018) de Iris Lewandowski.

“Bioeconomy: Shaping the Transition to a Sustainable Society” (2018) editado por Iris Lewandowski y Gillian M. Bristow.

“Bioeconomy for Sustainable Development: The Role of Biotechnology and Ecology” (2017) de Jun Zhou.

“The Bioeconomy: From Science to Market” (2016) editado por Iris Lewandowski.

Porter, M. E. (1990). “The Competitive Advantage of Nations.” *Harvard Business Review*.

- Mintzberg, H. (1994). "The Rise and Fall of Strategic Planning." Prentice Hall.
- Drucker, P. F. (1999). "Management Challenges for the 21st Century." HarperBusiness.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). "The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action." Harvard Business Review.
- Senge, P. M. (2006). "The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization." Doubleday.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). "The Core Competence of the Corporation." Harvard Business Review.
- Toffler, A. (1980). "The Third Wave." Bantam Books.
- Christensen, C. M. (1997). "The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail." Harvard Business Review.
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). "Competing for the Future." Harvard Business Review.
- Ohmae, K. (1989). "The Borderless World: Power and Strategy in the Interlinked Economy." HarperBusiness.
- Drucker, P. F. (2001). "The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management." HarperBusiness.
- Collins, J. C. (2001). "Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't." HarperBusiness.
- Scharmer, C. O. (2009). "Theory U: Leading from the Future as It Emerges." Berrett-Koehler Publishers.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). "Blue Ocean Strategy: How to Create Uncontested Market Space and Make the Competition Irrelevant." Harvard Business Review.
- Hamel, G. (2012). "What Matters Now: How to Win in a World of Relentless Change, Ferocious Competition, and Unstoppable Innovation." Jossey-Bass.
- Handy, C. (1989). "The Age of Unreason." Harvard Business Review.
- Chesbrough, H. W. (2003). "Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology." Harvard Business Review.
- Prahalad, C. K. (2004). "The Fortune at the Bottom of the Pyramid: Eradicating Poverty Through Profits." Wharton School Publishing.
- Pink, D. H. (2009). "Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us." Riverhead Books.
- Ghemawat, P. (2007). "Redefining Global Strategy: Crossing Borders in a World Where Differences Still Matter." Harvard Business Review.