



NÚMERO 2  
**ENSAYOS 9**

REVISTA DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

SEDE MANIZALES

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN FILOSOFÍA  
Y TEORÍA EN ADMINISTRACIÓN



**ENSAYOS 9**  
REVISTA DE LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
**NÚMERO 2**

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN FILOSOFÍA Y TEORÍA EN ADMINISTRACIÓN

Manizales-Colombia	Nº 9	pp 84	Enero - Marzo de 2017	ISSN 2357-3880 Formato Web-Online
--------------------	------	-------	-----------------------	--------------------------------------



EL ENSAYO NO ES UN ARTÍCULO, NI  
UNA MEDITACIÓN, NI UNA RESEÑA  
BIBLIOGRÁFICA, NI UNAS MEMORIAS,  
NI UNA DISQUISICIÓN, NI UNA DIATRIBA,  
NI UN CHISTE MALO PERO LARGO, NI UN  
MONÓLOGO, NI UN RELATO DE VIAJES,  
NI UNA SEGUIDILLA DE AFORISMOS, NI  
UNA ELEGÍA, NI UN REPORTAJE, NI [...]  
“ENSAYO” ES APENAS UN NOMBRE, EL  
MÁS SONORO DE LOS NOMBRES QUE  
SE DA A UNA AMPLIA VARIEDAD DE  
ESCRITOS.

SUSAN SONTAG  
*El hijo pródigo*



ISSN: 2357-3880  
FORMATO WEB-ONLINE

**EDITADA POR**  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN FILOSOFÍA Y TEORÍA EN ADMINISTRACIÓN

**VICERRECTOR DE LA SEDE:** GERMÁN ALBEIRO CASTAÑO DUQUE  
**DECANO:** JUAN MANUEL CASTAÑO  
**VICE-DECANO:** JUAN CARLOS CHICA  
**DIRECTOR DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN:** LUIS IGNACIO LÓPEZ VILLEGRAS

**DIRECCIÓN REVISTA ENSAYOS**  
JOSÉ GABRIEL CARVAJAL OROZCO

**COMITÉ EDITORIAL**  
JULIÁN ANDRÉS VALENCIA GARCÍA  
DIANA MINERVA IDÁRRAGA VALLEJO  
CRISTIAN DAVID RINCÓN OROZCO  
VALERIA LÓPEZ ARENAS

**COMITÉ ASESOR**  
CARLOS ARTURO RUÍZ GONZÁLEZ (UNIVERSIDAD LUIS AMIGÓ)  
CARLOS TELLO CASTRILLÓN (UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA)  
CLAUDIA MILENA ÁLVAREZ GIRALDO (UNIVERSIDAD DE MANIZALES)  
JULIÁN ANDRÉS ARIAS (UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA)  
SANDRA LUCÍA AGUIRRE (UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA - UCEVA)  
ELKIN FABRIANY PINEDA (UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA)  
DIEGO ARMANDO MARÍN IDÁRRAGA (UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO)  
JOAQUÍN URREA ARBELÁEZ (UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA)  
VERA JUDITH BLANCO (UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO)  
LUIS MIGUEL BOLÍVAR (UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR)  
NELSON ALFONSO GÓMEZ (UNIVERSIDAD DEL ROSARIO)

**COMITÉ TÉCNICO**  
CORRECCIÓN DE ESTILO: CRISTIAN DAVID RINCÓN OROZCO  
JOSÉ GABRIEL CARVAJAL OROZCO  
DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN: CRISTIAN DAVID RINCÓN OROZCO  
FOTOGRAFÍA PORTADA: CARLOS ANDRÉS DÁVILA

**CORRESPONDENCIA E INFORMACIÓN**  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES  
CARRERA 64-60 CAMPUS PALOGRADE, BLOQUE F, OFICINA 501  
TELÉFONO: 887 93 00 EXTENSIÓN: 50411  
[HTTP://GTA.MANIZALES.UNAL.EDU.CO/FTEADMON/REVISTA\\_ENSAYOS.PHP](http://GTA.MANIZALES.UNAL.EDU.CO/FTEADMON/REVISTA_ENSAYOS.PHP)  
ENSAYOS\_FADMAN@UNAL.EDU.CO

# CONTENIDO

**Presentación**

Cristian David Rincón

José Gabriel Carvajal O. ..... 7

**ZONA ARTICULAR****Diluir la Modernidad, emergencia en la gestión de las organizaciones**

Juliana Serna

Leonardo Ramírez Martínez ..... 10

**Introducción a una ética empresarial desde el vitalismo nietzscheano**

David Rincón ..... 24

**Innovación y teoría del desarrollo complejo**

Julián Andrés Restrepo

Luis Arturo Rosado ..... 34

**La Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Estrategia de internacionalización de la empresa familiar Casa Luker SA. Caso estudio.**

Natalia Jiménez Alzate

Sergio Aldair Ramírez Bastidas ..... 59

**Las NIIF y su implementación**

Martín Arango Hincapié

Andrés Felipe Calle Ocampo

Jonathan Giraldo Orozco

Santiago Gutiérrez Betancur ..... 70

PRESENTACIÓN  
CRISTIAN DAVID RINCÓN OROZCO  
JOSÉ GABRIEL CARVAJAL

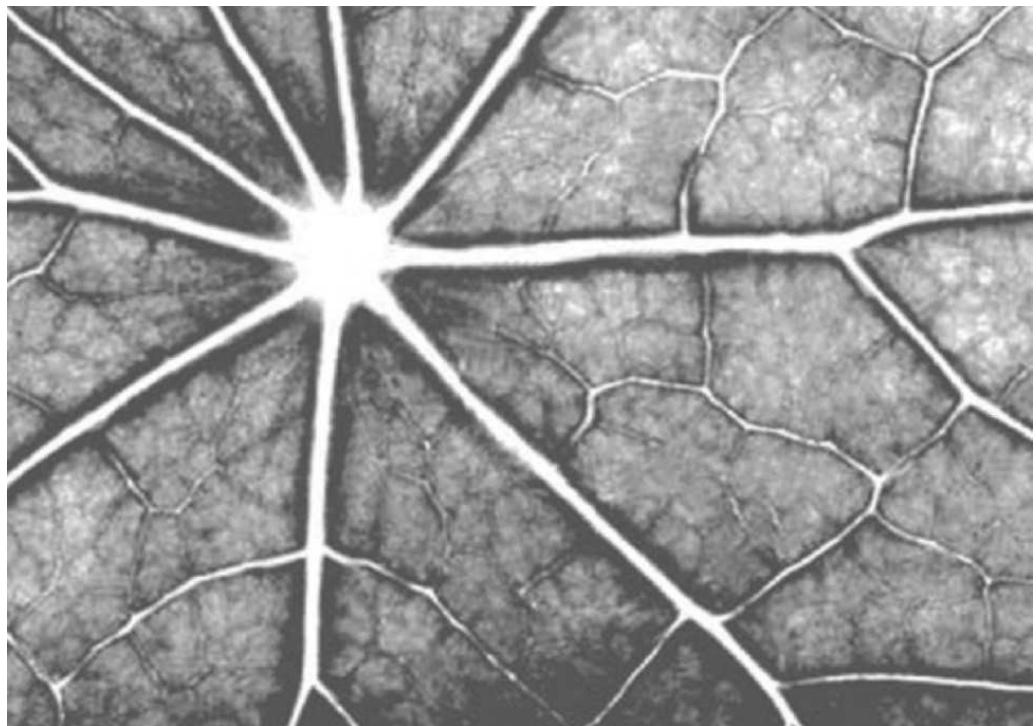
La Revista Ensayos es un espacio de reflexión. En ella, los estudiantes de pregrado de áreas afines a la Administración presentan los trabajos que tienen la oportunidad de ser socializados en el FORO de Administración 2017, llevado a cabo en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales el 21 y 22 de Febrero del mismo año. En el segundo número de su novena edición, la Revista reúne 5 trabajos de estudiantes de diversas universidades del país: Universidad de Caldas, Universidad Católica de Pereira, Universidad de Manizales y Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

El *Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración* hace parte imprescindible de la organización del evento. Abre la convocatoria para que los estudiantes de pregrado que deseen participar como ponentes en el FORO envíen sus trabajos. Tras la revisión de los documentos por parte del Comité Académico, se decide qué trabajos son más prometedores y se preseleccionan para presentarse en el FORO y qué trabajos, por su temática o por su bajo nivel de logro, no serán presentados. Con los trabajos seleccionados se inicia un proceso de mejoramiento consistente en un conjunto de sucesivas revisiones y correcciones. Los documentos que terminan el proceso son programados en el FORO y, si así lo deciden los autores, publicados en la Revista ENSAYOS.

El *Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración* agradece a la Facultad de Administración por su ayuda en la financiación del evento, y a los estudiantes y docentes tutores que con su esfuerzo desinteresado hacen posible el FORO y la Revista ENSAYOS. Muchas gracias.

Renovamos la invitación a las escuelas de Administración para que participen en las próximas ediciones del FORO y de la Revista Ensayos. Para mayor información, pueden entrar a la siguiente página, donde también encontrarán todas las versiones de la Revista Ensayos:

la Revista Ensayos:  
<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/ensayos/issue/archive>



## ZONA ARTICULAR

DILUIR LA MODERNIDAD, EMERGENCIA EN LA  
GESTIÓN DE LO HUMANO EN LAS  
ORGANIZACIONES

Juliana Serna<sup>1</sup>  
Leonardo Ramírez Martínez<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Estudiante de Administración de Empresas - Universidad Católica de Pereira. Miembro del Grupo de Investigación y Desarrollo empresarial; Semillero Gliglicos para una nueva administración. Correo: juliana.serna@ucp.edu.co

<sup>2</sup> Administrador de Empresas - Universidad Católica de Pereira. Estudiante Maestría Científica en Administración – Universidad Nacional Sede Manizales. Miembro Grupo de Investigación Pensamiento Ambiental. Correo: leramirezma@unal.edu.co

**Resumen.**

El presente escrito expresa los cuestionamientos que se han incubado desde reflexiones profundas que se realizan a través de diálogos en diferentes tiempos-lugares; es una exaltación a la tarea de poner en cuestión las lógicas de la modernidad y el pensamiento administrativo-organizacional clásico para que emergan otras perspectivas y prácticas en la gestión de lo humano en las organizaciones. Además, el texto es un planteamiento de una idea de investigación que se va a desarrollar y que convoca a poner en tensión la gestión de lo humano en las organizaciones en tiempos de crisis ambiental.

**Palabras clave.**

Gestión Humana – Modernidad – Complejidad – Modernidad liquida

**Abstract.**

The present paper expresses the questions that have been incubated from deep reflections that are made through dialogues in different times-places; is an exaltation to the task of calling into question the logics of modernity and the classic administrative-organizational thinking to emerge other perspectives and praxis on human management. In addition, the text is an approach to a research idea that is going to be developed and that calls for putting in tension the management of human organizations in times of environmental crisis.

**Keywords.**

Human Management - Modernity - Complexity - Liquid Modernity

*Pensar es, en sí mismo, un actuar. ¿Cambiará el destino la mirada al ser? ¿Traerá ésta aun la visión del campo del camino de lo leve? (Heidegger, 2010)*

### **Introducción.**

Es importante que en espacios académicos del pensamiento administrativo se susciten discusiones-reflexiones tanto nivel práctico y teórico con el fin de fortalecer su dimensión epistémica. El presente escrito es un llamado a reflexionar acerca de las lógicas y el significado que se le ha atribuido al concepto de trabajo, por ende, al trabajador en la era de la modernidad líquida. En este sentido, se pone en cuestión las teorías administrativas que orientan las prácticas en el contexto empresarial.

En él se pretende contrastar el concepto de trabajo en la modernidad líquida de Bauman (2009) con los supuestos básicos de las teorías de gestión humana vigentes, en este caso se tomó la propuesta de Calderón (2008) en su libro Aproximación a un modelo de gestión humana que agrega valor a la empresa colombiana.

El escrito comienza planteando el problema de investigación en el marco del concepto de modernidad líquida propuesto por Bauman (2009) en contraste con los principios de gestión humana vigentes, en seguida se exponen algunas aproximaciones a los conceptos claves tales como modernidad, metáforas organizacionales, inhumanidad organizacional, socialización e inducción general y crisis ambiental exhibiendo posturas de diferentes escuelas tales como de la de Altos Estudios de Montreal HEC y de la Universidad del Valle, especialmente los referentes al grupo de investigación "Nuevo pensamiento administrativo", por último se presenta un resumen de la metodología propuesta.

La presente ponencia se desarrolla en el marco del anteproyecto de trabajo de grado para optar al título de administración de empresas de Juliana Serna González y se aborda desde el semillero Gliglicos de la Universidad Católica de Pereira perteneciente al Grupo de Investigación Desarrollo Empresarial de la misma Universidad. Es pertinente aclarar que en el desarrollo de la ponencia se expondrá algunos aspectos relevantes del anteproyecto pero no su totalidad.

### **Plantear el problema, emergencias de lo líquido en las organizaciones.**

En las primeras décadas del siglo XXI, el ser humano pareciera que busca obtener "la satisfacción instantánea, los resultados que no requieren esfuerzos prolongados, las recetas infalibles" (Bauman, 2015, p. 22), esto implica un desinterés por mantener promesas eternas, ya que significa estancarse o resistirse a los cambios ambicionados que son regidos por los principios del mercado, por lo tanto se ha privilegiado el cálculo racional. Esta resistencia a lo eterno aparece, entre otras causas, por la incertidumbre al interior de las organizaciones, en las que se impide "fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida" (Bauman, 2009, p. 149).

Por tanto, la idea de progreso que inicialmente parecía ser la promesa de una mejor sociedad, por medio de las libertades de elección individual, ha llegado a un punto de no retorno que permea gran parte de los aspectos de la vida del ser humano, generando así excesos que se manifiestan en la cultura del consumo.

Según Bauman (2009), la resistencia a lo eterno cambia las dinámicas de socialización, expresando que los vínculos humanos se manifiestan en la modernidad líquida como conexiones que garantizan ser de fácil acceso y salida, ellas tienen un precedente, la levedad, es decir, entre menos obstáculos y ataduras tenga con otros, más libertad de actuar y moverse se consigue, un ejemplo de la incidencia de este pensamiento en la administración son las prácticas tales como el outsourcing y el downsizing. El primero permite tener un menor compromiso con cualquier parte del proceso de operación de las empresas que sea sujeto a tercerización, por su lado, el segundo sitúa al personal en un contexto bastante vulnerable, pues en aras de optimizar los beneficios los altos directivos deciden reducir la planta de personal en cualquier momento, sin ningún tipo de anticipación. Claro está que el ser humano continúa viviendo en sociedad pero con cambios en la dinámica de la socialización, ya que al momento de necesitarse mutuamente se establecerá una conexión, en la que ambas partes reconocen su naturaleza efímera.

Sin embargo, las teorías de gestión humana ignoran dicho cambio en las dinámicas de socialización, encontrando que "favorecen ciertas perspectivas sociológicas simplistas y han terminado privilegiando una noción reduccionista de la socialización" (Bermúdez, 2011, p. 125), ello conduce a que se acentúen los perjuicios psicológicos y sociales en las personas que componen y hacen parte de las organizaciones, por lo tanto la administración debe dialogar con nuevos paradigmas que integren las diferentes disciplinas del conocimiento, en especial los concernientes a las ciencias sociales (Noguera citado en Arias, 2009).

Estos perjuicios sociales y psicológicos no solo son ocasionados por las perspectivas sociológicas simplistas sino también por la predominancia del paradigma clásico en la gestión de las organizaciones que consiste, según Capra (1996), en una

Visión del universo como un sistema mecánico compuesto de piezas, la del cuerpo humano como una máquina, la de la vida en sociedad como una lucha competitiva por la existencia, la creencia en el progreso material ilimitado a través del crecimiento económico y tecnológico y, no menos importante, la convicción de que una sociedad en la que la mujer está por doquier sometida al hombre, no hace sino seguir las leyes naturales. (p. 28)

Estas ideas están siendo cuestionadas en el presente siglo, debido a que, en casos extremos, generan acontecimientos de lesa humanidad que son permitidos bajo dichas lógicas mecanicistas. Un ejemplo de ello, ocurre en la Segunda Guerra Mundial que fue sustentada bajo la racionalidad instrumental, la cual busca el máximo beneficio al menor costo posible, en este sentido los medios tecnológicos y científicos son privilegiados sobre los sensibles, permitiendo que por medio de una producción

industrial sumamente organizada, se perpetuara una masacre, que da paso a la reflexión de Camps (1998), la cual cuestiona así: "qué mayor monstruo generado por la Razón que aquella lógica de muerte en el *Lager*<sup>3</sup>" (citado en Álvarez, 2003, p.16).

Además, los principios de división de tareas y especialización de funciones precisas disuelve la responsabilidad del resultado final en la complejidad burocrática, dado que su característica principal es la obediencia ciega, admitiendo únicamente ordenes, como lo expresa un comando especial de *Auschwitz* en un juicio posterior a la derrota de la Alemania nazi: "Debemos endurecer nuestro corazón, ahogar cualquier sensibilidad [...] debemos convertirnos en autómatas, sin ver nada, sin sentir nada, sin saber nada". Es la deshumanización del mundo (Álvarez, 2003, p.17).

Ella es ocasionada, entre otras razones, por la visión del ser humano subordinado como un instrumento, una especie de "cosa", lo cual implica el reconocimiento parcial de la humanidad del otro que es diferente, es decir, la relación subordinador-subordinado o relaciones de poder, impide que el primero pueda reconocer del segundo su plena humanidad, aún más, la dinámica cultural tiende a considerar al otro diferente con sospecha y recelo, como un peligro, haciendo que se active un dispositivo defensivo-agresivo de quien se siente amenazado por dicha diferencia. Entonces, se esclarece la resistencia de los empresarios y gerentes al "trato más humano" hacia los subordinados en las organizaciones, a pesar de reconocer que este conduce a un incremento en la rentabilidad, tal como lo han sabido argumentar las diferentes escuelas humanistas de la administración. Sin embargo, el efecto que han generado dichas teorías radican en el reconocimiento del subordinado en la organización como un otro genéricamente útil y necesario pero individualmente reemplazable, es decir, siempre será sustituible, intercambiable y cosificable (Cruz Kronfly, 2003).

Este tipo de acontecimientos conducen a cuestionar seriamente estas lógicas dando paso a un nuevo paradigma: el organicista, que toma como principio "la visión holística del mundo, ya que lo ve como un todo integrado más que como una discontinua colección de partes" (Capra, 1996, p. 28), en donde:

Las partes existen además por medio de las otras, en el sentido de producirse entre sí. «Debemos ver cada parte como un órgano», decía Kant, «que produce las otras partes (de modo que cada una produce recíprocamente las otras)... Debido a esto, [el organismo] será a la vez un ser organizado y autoorganizador» (Capra, 1996, p. 42).

A pesar de la emergencia de este paradigma, todavía se requieren esfuerzos para deconstruir la modernidad. Para ello, el planteamiento de Bauman permite comprender los elementos que la componen, esto es posible debido a las definiciones de organización que brinda Arie de Geus (1997), Capra (2002) y Morin (1990), que afirman que son organismos vivientes, se puede identificar un aspecto clave para el desarrollo de esta investigación y es que las organizaciones al ser conformadas y creadas por los seres humanos se comportan inevitablemente como ellos, empero con alcances

---

<sup>3</sup>Expresión utilizada para referirse a los campos de concentración del Holocausto Nazi.

mayores, dado que como lo menciona Noguera (2004), en su concepción de cuerpo-simbólico, «si el cuerpo expone lo simbólico *ad extra*, el símbolo expone el cuerpo *ad intra*» (294). No es posible el cuerpo-simbólico, sino como abierto al otro, como complementario» (p. 42) y si las personas que las componen y direccionan (*ad intra*) están mediadas por nuevas lógicas más fluidas y utilitaristas, es probable que se tenga que reformular la manera de abordar los dispositivos de socialización e individuación al interior de las empresas.

Entonces se distinguen de dos paradigmas en la gestión humana según Brewster (1999): el estadounidense y el europeo; el primero privilegia las generalizaciones y leyes universales en las investigaciones de recursos humanos, mientras que en el segundo se busca comprender los fenómenos humanos en los diferentes contextos existentes, es decir, prefiere comprender el fenómeno antes que estudiar los impactos en el desempeño, teniendo en cuenta la cultura, las estructuras de propiedad, los mercados laborales, el rol del estado y las organizaciones sindicales (citado en Calderón, Álvarez y Naranjo, 2006)

Más aún, al indagar en los manuales de enseñanza universitaria especializada en gestión humana, como lo afirma Bermúdez (2011):

Se hace evidente que ciertos académicos de la administración del personal ignoran muchos de los hallazgos recientes de las ciencias sociales. Se los observa enfrascados en una paradoja perversa: se empecinan en proponer *modelos estratégicos* de gestión humana que afirman cuidar la motivación y el bienestar, pero su aplicación contribuye al sufrimiento de los trabajadores. (p. 119).

En este sentido, Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) afirman que la visión de gestión humana del management, es decir, del paradigma tradicional, es reduccionista debido a que se centra principalmente en las prácticas y efectos en los resultados de la organización, empero la cantidad de interrelaciones que se generan en este campo y los aspectos que se deben considerar conduce a que se considere un fenómeno complejo.

Dentro de los factores que intervienen en la concepción, filosofía y prácticas este fenómeno complejo, según Calderón, Álvarez y Naranjo (2006), se encuentran las características socio-político-económicas del momento histórico, la concepción dominante del ser humano, las formas de organización del trabajo, las relaciones laborales, el mercado laboral y las teorías de gestión dominantes. Por tanto, la interacción de dichos factores conducen a:

Comprender la gestión humana más allá de una labor administrativa de cumplir con unos procesos y procedimientos de administración de personal y permite visualizar el papel del área de talento humano en relación con la responsabilidad social con los diversos grupos de interés (accionistas, empleados, directivos y clientes), pero sobre todo con una gran responsabilidad hacia la persona como ser humano. (Calderón, Álvarez y Naranjo 2006, p. 231).

Entonces se destaca un factor relevante para esta investigación, la concepción del trabajo según el momento histórico, el cual determina la filosofía de la gestión humana (Calderón, Álvarez y Naranjo, 2006) y condiciona las teorías organizacionales, sociales y de gestión, quienes conducen a la aplicación de prácticas y políticas que regulan las relaciones laborales, evidenciando la importancia de las reflexiones y estudios sobre la noción de este concepto en la gestión humana y su alineación con el momento histórico.

Ahora bien, el concepto de empleo que supone estabilidad y perdurabilidad laboral, y que en esta medida permite construir relaciones de confianza y lealtad entre las organizaciones y trabajadores, es sustituido por el de empleabilidad que conducen a la perdida de sentido de los planes de carrera tradicionales y se produce un cambio en la contratación de personal que pasa de ser, en la mayoría de los casos, a término indefinido a uno de término fijo, agregando factores de alto grado de competencia laboral y creciente rotación de personal en las organizaciones (Calderón, Álvarez y Naranjo, 2006). Aspecto en común con la Modernidad Líquida de Bauman (2009), que como se mencionaba anteriormente, se derrumba la modernidad sólida para dar paso a una líquida que bajo sus lógicas dinámicas y fluidas no permite actividades eternas tales como el empleo de por vida.

En este orden de ideas, resulta lógico que el pensamiento administrativo sea catalogado con etiquetas diagnósticas propias de la psique del ser humano, como psicóticas (Sievers, 2008), psicópatas (Achbar y Abbott, 2003), neuróticas (Perel, 1993), autistas (Pérez y Rodríguez, 2015), entre otras enfermedades mentales. Dichas metáforas de la organización han permitido pensarse y reflexionar sobre las lógicas y comportamientos de diversas organizaciones actuales, principalmente sus implicaciones, riesgos y consecuencias.

En este sentido, el documento tiene como propósito plantear discusiones que permitan hacer un contraste entre las dinámicas de socialización de la modernidad líquida y la perspectiva de la gestión de talento humano acerca de la misma, desde aproximaciones del paradigma emergente de la administración, por tanto, la investigación busca responder ¿Cómo la noción de trabajador inmerso en la Modernidad Líquida propuesta por Bauman (2009) diverge del concepto de trabajo en la aproximación a un modelo de gestión humana que agrega valor a la empresa colombiana de Calderón (2008)?

Para esclarecer dicho planteamiento se pretende definir la noción de trabajador inmerso en la Modernidad Líquida propuesta por Bauman (2009), caracterizar dicho concepto en la aproximación a un modelo de gestión humana que agregue valor a la empresa colombiana de Calderón (2008) y por último, identificar la relación entre ellos. Es importante reiterar que el presente documento es una versión parcial del trabajo de anteproyecto mencionando en el inicio, por lo cual se establecieron los anteriores objetivos tentativos.

### **Antecedentes, huellas en la memoria teórica.**

A continuación se plasma la revisión teórica acerca de aspectos como las diferentes visiones de la modernidad y su recorrido histórico, la carencia de investigación a profundidad sobre la socialización en las organizaciones, las metáforas como metodología para la comprensión de las organizaciones, entre otros elementos que aportan al esclarecimiento de la discusión.

Para comenzar, es menester recurrir al concepto de modernidad que ha sido objeto de estudio durante alrededor de doscientos años por diferentes autores, no obstante, sus influencias datan del año 400 a. C. En primer lugar, Hegel en el siglo XVIII expresa la visión de la modernidad burguesa. Adicionalmente, desde la perspectiva de Charles Perrault el concepto de modernidad hacia referencia a un sentido meramente temporal. En los años que siguieron diversos autores afirmaron que la modernidad había terminado y que el momento actual se debía denominar postmodernidad.

En la década de 1970, Habermas concluye que ella es un proceso inacabado con un futuro definido. Luego, en la década de los 90' Giddens afirma que no existe una posmodernidad, sino una modernidad radicalizada. A finales de dicha década, Bauman, quien continua vigente, describe la modernidad como la disolución de los valores rígidos que conducen al estado fluido y volátil de la actual sociedad que debilita los vínculos humanos, además toma como concepto básico de la modernidad el trabajo, aspecto que entrelaza la modernidad con la administración, en especial la gestión humana.

Al respecto, Andrade Carreño (2015, pp. 185-192), en su artículo monográfico presenta los postulados teóricos de Anthony Giddens en torno a la reflexividad y su relación con la modernidad radicalizada. El artículo enumera los retos de la sociedad contemporánea frente a los procesos complejos que la caracterizan: la globalización, las transformaciones de la socialdemocracia o el cambio climático a manera de confrontaciones y sus variados efectos al nivel de las instituciones, los individuos y sus entornos interactivos, o los proyectos identitarios. Su relevancia para esta investigación parte de la documentación y explicación de los postulados de la modernidad según Giddens y las implicaciones de su nueva etapa, entendiendo que dicho autor es uno de los referentes más importantes cuando se habla de Modernidad, lo que permite explorar diversas visiones de dicho fenómeno ampliando la argumentación de la discusión.

Por su parte, Ana Matus (2012, pp. 31-52), trae a colación, por medio de su artículo de tipo documental, las miradas de Hannah Arendt y Anthony Giddens que se entrecruzan y divergen alrededor del problema de conceptualizar la modernidad. Su objetivo es recuperar sus propuestas teóricas y las preocupaciones que vertebran sus abordajes de la realidad; a la vez que habilitará el ir señalando ciertas articulaciones y distancias entre ambos. El artículo concluye con apreciaciones descriptivas de la modernidad, en donde expresa que ha vaciado el espacio de aparición donde los hombres se reconocen como iguales y demuestran quienes son, es entonces cuando el espacio público se disuelve en

el desconocimiento de unos seres intercambiables. Por último, enuncia que el mundo moderno de Giddens envuelve la política, las actividades económicas, los deseos más íntimos, el arte, entremezclando dimensiones en la trama común de los asuntos humanos. Este escrito es pertinente debido a que relata y compara la visión de modernidad de Giddens y Arendt, encontrando en ellos una característica típica, la visión instrumental del sujeto que debe ponerse en discusión desde diversas disciplinas para generar un cambio de paradigma.

Ahora bien, el concepto de gestión humana ha evolucionado desde 1924, pasando de ser completamente invisible para las empresas, en las teorías clásicas administrativas como las de Taylor y Fayol, a ser considerados un aspecto vital para el aumento de productividad y rentabilidad en las empresas. El primer concepto surge de los experimentos realizados por Elton Mayo en la década de 1920 que dio origen al enfoque humanístico de la administración. A mediados de la década de los 40', Kurt Lewin investigó acerca de la psicología de los grupos y las relaciones interpersonales. Posteriormente, Weber, con su teoría estructuralista estudia las relaciones internas y externas de la organización.

Más aún, surgen diferentes interpretaciones de la organización tal y como lo presenta Arnold Cathalifaud (2012, pp. 9-42) con su artículo documental en el que describe la organización de las organizaciones basada en un enfoque constructivista, así como lo desarrolla la Escuela sistémica de Bielefeld, y que da forma a un programa para observar las organizaciones como sistemas sociopoiéticos. En las conclusiones se destaca que la perspectiva sociopoiética permite comprender que el fracaso de los modelos organizacionales no se debe, exclusivamente, a resistencias al cambio, a la falta de pericia directiva, a incomprensiones del personal que "no se pone la camiseta" u otro tipo de "incompetencias", sino a la opacidad de las estructuras sistémicas, en este caso organizacionales, que condicionan tales respuestas.

En otro orden de ideas, Douglas McGregor estudia la motivación de los trabajadores creando el enfoque conductista de la administración que expone la necesidad de trabajar más estrechamente con las ciencias sociales con el fin de contribuir eficazmente al progreso de la administración del lado humano de las organizaciones. Paralelamente, en 1959 Penrose dio origen a la noción del ser humano como fuente de ventaja competitiva, corriente que fue desarrollada por Barney y Peteraf entre los años 1991 y 1993, quienes desarrollaron la teoría de recursos y capacidades, en la cual se consideran los recursos humanos como puente para alcanzar la competitividad.

Luego, Chandler propone la teoría de la contingencia en la que se afirma que no hay una única manera de gerenciar las organizaciones sino que cada una tiene situaciones particulares y a partir de ellas se deben diseñar diferentes maneras de dirigirlas. Por su parte, Robbins propone a partir del año 1994 la teoría comportamental focalizada en la búsqueda de comportamientos apropiados para el cumplimiento de las tareas. Finalmente, Gregorio Calderón desde 1996 hasta el momento actual ha estudiado los modelos de gestión humana en Colombia, dando paso a la proposición de un modelo

de la gestión humana como generadora de valor agregado en las empresas colombianas basado en la teoría de recursos y capacidades.

Por su lado, la Escuela de Altos Estudios de Montreal y el grupo de investigación del nuevo pensamiento administrativo de la Universidad del Valle, realizan diferentes reflexiones acerca del lado inhumano de las organizaciones, mostrando posturas críticas a cerca de la visión del subordinado como instrumento en la administración, quienes entrelazan las discusiones y teorías de la filosofía, sociología, historia y psicoanálisis con la administración de empresas.

De modo semejante, Pérez y Rodríguez (2015, pp. 01-34), presentan una ruta distinta para la comprensión de las organizaciones a partir del uso de la metáfora, trasladando el conocimiento de la patología autista al cuerpo social, por medio del análisis orientado desde el paradigma del Humanismo Radical, el cual realiza una comparación de investigaciones de carácter cualitativo halladas en la teoría organizacional disponible y los rasgos que integran las variables disfuncionales características del autismo: comportamiento, comunicación, aprendizaje y socialización. La investigación busca responder a la pregunta ¿es posible hablar de autismo organizacional? A su vez, se elabora de forma constructivista, dentro de una lógica inductiva y particular. En los resultados de la comparación se destaca que la visión positivista, matemática e impersonal de la administración se construye cada vez más por fuera de la sensibilidad humana. Conduce a una visión ciega del beneficio y de la rentabilidad que es indiferente al sufrimiento humano, al desempleo, a la miseria, a la contaminación y a otros problemas causados por la lógica maximalista dominante (Aktouf citado en Pérez y Rodríguez, 2015).

Así mismo, la no consideración de la persona como persona, es decir, como sujeto capaz de tener sus propios deseos y de plantear sus propios gestos, más que como un objeto al que se le hacen hacer cosas (Dejours, citado en Pérez y Rodríguez, 2015). Esto se debe a que la industria ha tenido una visión estrecha de sí misma. La relación entre la producción industrial y la vida social ordinaria de la comunidad ha sido oscurecida por años de cómoda complacencia y respetabilidad moral (Sheldon, citado en Perez y Rodríguez, 2015). Así pues, el artículo es congruente en el sentido de que brinda una descripción detallada de los mecanismos y características que impiden tener un equilibrio en las relaciones laborales, permitiendo identificar las falencias de la gestión humana aplicada en las organizaciones.

En este orden de ideas, Andrade (2013, pp. 185-192) explora aportes de la psicología crítica al entendimiento de las dinámicas que se mueven en el mundo del trabajo y las organizaciones, y algunas críticas que esta aporta a la psicología organizacional y del trabajo moderno. Como conclusión se destaca la afirmación que las organizaciones en gran medida contribuyen a construir las subjetividades de personas que trabajan en ellas y las relaciones que se establecen al interior de las organizaciones de trabajo. Por último, su pertinencia para la investigación reside en señalar un aspecto que sirve como fundamento para la problematización que es la descontextualización de los modelos y teorías aplicadas en Colombia, además de la necesidad de estudiar las subjetividades

desde diversas perspectivas orientadas por las disciplinas relacionadas con el ser humano.

En la misma línea, el sociólogo Héctor Bermúdez Restrepo (2012, pp. 133-147), plantea que en general, los seres humanos, al comenzar una experiencia laboral, se someten a un ajuste biográfico de mayor o menor intensidad. En este artículo se propone un marco de referencia para estudiar la etapa de orientación de los nuevos trabajadores al ingresar a la empresa. Se descubrió que la tradición epistemológica utilizada tanto por el management en general, como por la gestión humana en particular, privilegia una de estas dos versiones sociológicas y, en general, desconoce la otra. De hecho, se confunde un proceso administrativo como lo es la inducción general a la empresa, con un fenómeno sociológico de gran complejidad: la configuración social del trabajador contemporáneo. Finalmente, este artículo se constituye como pilar dado que explica y encuentra los vacíos epistemológicos del pensamiento administrativo-organizacional que se refleja en la gestión humana, específicamente en la concepción de sujeto en la empresa, proporcionando en gran medida bases para plantear el problema de investigación.

A su vez, Bermúdez (2011, pp. 117-142), propone que a partir del ejemplo del proceso de inducción general en la empresa, y utilizando ciertos recursos sociológicos, se muestra una paradoja en la que se hallan los especialistas en gestión humana: se pretende cuidar la motivación y el bienestar de los trabajadores para lograr su alto rendimiento, su fidelidad y su permanencia en la empresa; sin embargo, las mutaciones actuales de la arquitectura social, en general, y del trabajo, en particular –como estructura de acción organizada–, obligan a pensar que la lealtad organizacional tiende a ser cada vez más improbable, y que, por el contrario, ciertos procesos de la actual administración del personal aparecen elaborados con nociones inadecuadas y parecen contribuir directamente a las adversidades de los seres humanos en los escenarios organizacionales. Por tanto, se encuentra la relevancia del artículo en las críticas constructivas hacia la gestión humana, evidenciando la desactualización de aspectos referentes al sujeto en los modelos del management contemporáneo.

Igualmente, Arias (2011, pp. 105-116) expone que los procesos de industrialización de la postguerra favorecen la configuración de la sociedad de organizaciones gerenciables. En esta forma societal, la lógica administrativa tradicional se institucionaliza y permea la comprensión de los procesos organizacionales al traducir los lenguajes del mundo- de- la- vida en términos de productividad y competitividad. Esta situación favorece la crisis ambiental en la medida en que legitima una visión mecanicista, lineal y antiecológica de la realidad. En este orden de ideas, la investigación realiza reflexiones epistémicas al pensamiento administrativo tradicional en aras de proponer nuevas lecturas ligadas a nuevas visiones de la realidad, a partir de una revisión bibliográfica focalizada en bases de datos y revistas científicas. Así, emergen los conceptos de sustentabilidad y ciudadanía como fundamentales para la comprensión del rol de las organizaciones empresa en un mundo en crisis. El autor concluye que el reto fundamental de nuestro tiempo consiste en comprender las organizaciones

humanas como sistemas vivos que ayuden a construir organizaciones empresariales ecológicamente sustentables, es decir, como redes complejas no lineales. Su pertinencia reside en las bases conceptuales acerca del ambiente y la concepción de organización como sistema vivo y en red que implica cambios en la forma de gerenciar las organizaciones.

De modo semejante, Ramírez (2014, pp. 12-28) plantea una reflexión acerca del surgimiento del pensamiento administrativo clásico desde las configuraciones impuestas por el momento histórico denominado modernidad. Para ello se abordan las rupturas modernas que contribuyen a la generación de la actual crisis ambiental y cómo estas envuelven el pensamiento administrativo y por ende la manera de gestionar las organizaciones. Como resultado se encuentra la concepción de retornar a nuestra madre tierra, lo cual implica encontrar nuevas lógicas para entender los fenómenos complejos, que presenta la trama de la vida y la generación de nuevas teorías administrativas y organizacionales. Este escrito aporta a la investigación en la medida que proporciona un análisis de la modernidad en función de las teorías administrativas, demostrando la responsabilidad de los administradores en la crisis ambiental.

### **Metodología.**

En lo referente al diseño metodológico, La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (Arias F., 2012).

La investigación es de tipo descriptivo, la cual según (Tamayo, 1999, p. 44) busca describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés, este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones.

El método es de carácter deductivo, el cual “consiste en analizar lo particular a partir de lo general; en leer una situación concreta específica con la ayuda de una matriz teórica general pre establecida” (Aktouf, 2001, p. 35) y la naturaleza de la investigación es cualitativa ya que “utiliza preferentemente información cualitativa, descriptiva y no cuantificada. Estos paradigmas cualitativos e interpretativos, son usados en el estudio de pequeños grupos: comunidades, escuelas, salones de clase, etc.” (Tamayo, 1999, p. 44).

**Referencias.**

- ACHBAR, M. & ABBOTT, J. (2003). La corporación. Estados Unidos: doc manía
- AKTOUF, O. (2001). *La metodología de las ciencias sociales y el enfoque cualitativo en las organizaciones: una introducción al procedimiento clásico y una crítica*. Cali: Universidad del Valle.
- ÁLVAREZ, D. (2003). El campo sigue vivo: una interpretación socioeconómica del holocausto. pp. 13-26. España: Historia Actual Online.
- ANDRADE CARREÑO, A. (2015) Los postulados fundamentales de la teoría de la modernidad reflexiva de Anthony Giddens. *Revista Acta Sociológica* (67) 87-110. México: Universidad Nacional Autónoma de México
- ANDRADE, V. (2013). Creando subjetividades laborales. Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones. *Psicología & Sociedad*. (25) (1): 185-192. Cali, Colombia: Universidad del Valle y Pontificia Universidad Javeriana.
- ARIAS, A. (2009). Responsabilidad Organizacional Ambiental: Nuevos Gliglicos para La Administración. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia - Sede Manizales
- ARIAS, A. (2011). Crisis ambiental y sustentabilidad: emergencia de nuevos lenguajes en el escenario administrativo-organizacional. *Revista Gestión y ambiente* 14(1) 105-116. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.
- ARIAS, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (sexta ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- ARNOLD CATHALIFAUD, M. (2012). "Las organizaciones como sistemas sociopoiéticos: metodología y práctica." *Revista de Ciencias Sociales*, (2) (1) 09-42 Chile: Universidad de Chile.
- BAUMAN, Z. (2009). Modernidad líquida. Buenos Aires: Fondo de la Cultura Económica de Argentina S.A.
- BAUMAN, Z. (2015) Amor líquido: a cerca de la fragilidad de los vínculos humanos -. 1 a ed. 17<sup>a</sup> reimp. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica
- BERMÚDEZ, H. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. *Revista Universidad Empresa* (21): 117-142. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- C.W. M. HART, (2012). Los experimentos de Hawthorne. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2012; 38 (1), pp. 156-167. Toronto, Canadá: Universidad de Toronto.
- BERMÚDEZ, H. (2012) ¿Socialización o individuación? Dos enfoques para examinar la inducción de los nuevos trabajadores. *Cuadernos de Administración*. (28)(48) 133-147 Cali: Universidad del Valle.
- CALDERÓN, G., ÁLVAREZ, C., NARANJO, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración*. 19 (31) 9-55. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana

- CALDERÓN, G. (2008). Aproximación a un modelo de Gestión Humana que agregue valor a la empresa colombiana. Colombia: Universidad Nacional de Colombia
- CAPRA, F. (1996). La Trama de la Vida: Una Nueva Perspectiva de los Sistemas Vivos. Editorial Anagrama. Barcelona
- CAPRA, F. (2002). Las conexiones ocultas: Implicaciones sociales, medioambientales, económicas y biológicas de una nueva visión del mundo. Barcelona: Editorial Anagrama. Colección Argumentos.
- CRUZ KRONFLY, F. (2003). La presencia de lo inhumano en la cultura y en las organizaciones. Cali, Colombia: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración.
- GEUS DE, A. (1997). La empresa viviente, hábitos para sobrevivir en el turbulento mundo de los negocios. Harvard Business Press.
- GONZÁLEZ LADRÓN DE GUEVARA, F., VALENCIA CUELLAR, J. (2013). Conceptos básicos para repensar la problemática ambiental. Medellín: Revista Gestión y ambiente. (16)(2) 121-128
- MATUS, A. (2012). "Divergencias acerca de la modernidad: diálogos con Hannah Arendt y Anthony Giddens". Revista Facultad de Estudios Sociales. (19)(18) 31-52. Argentina: Universidad Nacional del Comahue.
- MORIN, E. (1990). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Editorial Gedisa S.A.
- NOGUERA, A.P. (2004). El reencantamiento del mundo. Manizales: Universidad Nacional de Colombia. IDEA
- PEREL, V. (1993). Las organizaciones neuróticas. Argentina: Macchi Grupo Editorial
- PÉREZ, N., Y RODRÍGUEZ, C. (2015) "La Patología Autista en la Organización: Una interpretación a partir de la metáfora biológica." Bogotá, Colombia. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia y Universidad Nacional de Colombia
- RAMÍREZ, L. (2014). Administración y complejidad nuevas lógicas administrativas para un mundo en crisis. Revista ensayos 7(7) 12-28. Colombia: Universidad Nacional de Manizales y Universidad Católica de Pereira
- SIEVERS, B. (2008). "La organización psicótica: Una perspectiva socio-analítica. Gestión crítica alternativa." Colección: Nuevo pensamiento administrativo. R. C. Baeza. Cali. Valle, Universidad de Valle
- TAMAYO, M. (1999). *Aprender a investigar*. Bogotá: ICFES.

INTRODUCCIÓN A UNA ÉTICA EMPRESARIAL  
DESDE EL VITALISMO NIETZSCHEANO

David Rincón<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Administrador de empresas. Estudiante de la Maestría en Filosofía de la Universidad de Caldas. Correo electrónico: crdrinconor@unal.edu.co

**Resumen.**

En este documento se intenta hacer una introducción a una ética empresarial pensada desde la filosofía vitalista de Nietzsche, donde juegan un papel fundamental tres conceptos clave: Suprahombre, Voluntad de Poder y Eterno Retorno. Para ello, primero se hace una breve introducción a la ética empresarial. Luego se plantean las objeciones de Nietzsche a la Ética kantiana y al Utilitarismo. Tercero, se explica el vitalismo nietzscheano y explicita qué es el Suprahombre, la Voluntad de Poder y el Eterno Retorno. Por último, se plantea una estructura organizacional desde un radicalismo aristocrático.

**Palabras claves.**

Nietzsche, Ética empresarial, Ética de los negocios, Vitalismo, Eterno Retorno, Superhombre, Suprahombre, Radicalismo Aristocrático.

**Abstract.**

This paper tries to be an introducción to business ethics from the vitalism philosophy of Nietzsche, where three keywords plays a fundamental rol: Overman, Will of Power and Eternal Recurrence. To that, first it makes a brief introduction to business ethics. After, it presents the Nietzsche's objections to Kantian ethics and Utilitarianism. Third, it explains the nietzschean vitalism and makes explicit what Overman, Will of Power and Eternal Recurrence are. At last, it proposes an organizational structure from Aristocratic Radicalism.

**Keywords.**

Nietzsche, Business ethics, Vitalism, Eternal Recurrence, Overman, Aristocratic Radicalism.

## **Introducción.**

La ética empresarial –concepto que nace apenas en los años 70- es una rama de la filosofía que se ocupa de los valores, principios y juicios morales en las empresas y en relación con lo que le rodea (Nicolaides, 2014). Esta disciplina, sin embargo, carece de importancia para algunos autores. Milton Friedman (1970) plantea que la única obligación ética del empresariado es generar utilidades bajo el marco legal, lo cual es totalmente falso. Los problemas que se han generado en los últimos años son suficientes para darse cuenta que se necesita pensar en la acción moral de los dirigentes de empresa. Incluso algunos hombres de negocio han entendido que el empresariado “debe verse a sí mismo dentro del contexto de la evolución general y contribuir... con sus experiencias a las discusiones en política, política económica y áreas legislativas” (Maucher en Meerhaeghe, 2006, Pág. 138).

Estudiar la ética empresarial desde el vitalismo nietzscheano implica partir de la defensa de la vida; implica aceptar la vida tal cual es para estudiarla sin prejuicios ni autoengaños, sino entendiendo que el cuerpo, los instintos, el caos, la fuerza, lo irracional, la violencia y la lucha hacen parte de ella (Safranski, 2002). Este texto es una breve introducción a una ética empresarial desde un vitalismo nietzscheano y se divide en dos partes. Inicialmente, se muestra, en términos generales, cuáles son las principales críticas de Nietzsche a las corrientes predominantes de la ética en las empresas, se explican los principales postulados del vitalismo nietzscheano y sus ideas sobre ética y, finalmente, se explica cómo se podría pensar la estructura de una empresa desde el Radicalismo aristocrático -término que usó George Brandes para definir la ideología política de Nietzsche-. Para la primera parte se usará como texto principal *El crepúsculo de los ídolos* (2002), el cual, según el mismo Nietzsche, es la obra más madura que recoge todo su pensamiento. Para la segunda parte, se usarán, como textos fuente, los escritos de Nietzsche *El Estado griego* (2010a) y *Así hablaba Zarathustra* (2010b), y la obra de George Brandes *Nietzsche. Un ensayo sobre el radicalismo aristocrático* (2004).

## **Principios del vitalismo nietzscheano y su aplicación a una ética empresarial.**

### *Kant y el utilitarismo*

Según Meerhaeghe (2006), dos teorías han dominado la ética y, por tanto, la ética empresarial: el utilitarismo y la filosofía kantiana. En términos generales, la ética kantiana tiene su fundamento en el Imperativo categórico. La formulación “obra de tal modo cual si la máxima de tu acción hubiera de convertirse por tu voluntad en ley de la naturaleza” (Kant, 2000, pág. 66) es clave en su filosofía moral. Kant suponía que todos somos capaces de distinguir lo bueno de lo malo y en una proporción similar; es decir, ante un mismo evento, todos podemos determinar racionalmente qué es bueno y qué es malo, pues la acción moral racional está ligada objetivamente a todos los seres

racionales. A esto, Kant agrega que una acción, para que sea moral, debe ser provocada por motivos morales: las acciones morales no pueden vincularse a motivos de interés egoísta (Carvajal, 2009).

Esto, de entrada, choca con el principio deontológico de la empresa, que es el lucro. Si una acción moral no puede vincularse con un motivo de interés egoísta, entonces ninguna acción empresarial puede ser considerada buena. De hecho, Norman Bowie en *Business ethics. A Kantian perspective*, en un trabajo que intenta acercar la ética kantiana y la ética empresarial, acepta que un verdadero kantiano reformaría su negocio, no para hacerlo más rentable, sino para hacerlo moralmente correcto (Bowie, 1999).

El utilitarismo, aunque ha desembocado en múltiples vertientes, tiene su fundamento en la idea de que lo moralmente bueno es lo que procura dar la mayor felicidad y menor sufrimiento al hombre como sea posible (Brandes, 2004). Según algunos utilitaristas (Reé, 2003; Spencer, 2007),

Al principio las acciones inegoísticas eran elogiadas y consideradas buenas por aquellos a quienes esas acciones se les hacían, esto es, por aquellos para quienes dichas acciones eran útiles; posteriormente se olvidó de este origen del elogio, y, posteriormente como de buena costumbre siempre habían sido elogiadas como buenas, las acciones inegoísticas pasaron también a ser consideradas buenas, como si fuesen algo bueno en sí mismo (Nietzsche, 2007, pág. 53).

En este sentido, es posible afirmar que el utilitarismo se fundamenta también en las acciones inegoísticas, pues lo que se procura es darle la mayor felicidad a la mayor cantidad de personas, aún si esto afecta mi propia felicidad. Nótese que este principio utilitarista del desinterés, igual que el de la ética kantiana, choca con el principio deontológico de la empresa, como se explicó antes.

Contra esto, Nietzsche (2007) en *La genealogía de la moral* desmiente que el origen de lo bueno esté ligado con lo útil, sino que tiene su origen en la inversión de los valores que impuso la tradición judeo-cristiana<sup>5</sup>. Para Nietzsche, en cambio, todas las acciones del hombre son necesariamente egoísticas, por lo que una ética cuyo fundamento sea el inegoísmo implica una ética que niega la naturaleza del hombre y, por tanto, es inconsistente. Este planteamiento es más sólido al hacer ética empresarial. Nietzsche reconoce que el egoísmo, así como el interés egoísta de las empresas de obtener lucro, es propio de la naturaleza del hombre y, en vez de ir en contra de la vida negando sus instintos egoístas, hay que reafirmarlos (Nietzsche, 2002).

#### *Vitalismo en Nietzsche.*

A diferencia de Kant y los utilitaristas, Mill por ejemplo, no se puede decir que Nietzsche fue un filósofo moral. Si la moral determina lo que es bueno y lo que es malo,

---

<sup>5</sup> Para ver mejor esto (Rincón, 2013).

entonces él fue un inmoralista. Para él, los conceptos de bien y mal son imposiciones de la cultura que varían dependiendo del momento histórico y social en el que se encuentre el individuo (Nietzsche, 2007). No existen hechos morales sino interpretaciones morales; es decir, nada es en sí mismo bueno ni malo, sino que el hombre tiende a darle esos calificativos a las acciones por su costumbre moral.

Hay tres conceptos claves para entender el vitalismo nietzscheano: Suprahombre<sup>6</sup>, Voluntad de Poder y Eterno Retorno. El Eterno Retorno se resume en la parábola del diablo, que dice:

¿Qué ocurriría si día y noche te persiguiese un demonio en la más solitaria de las soledades diciéndote: "esta vida, tal como al presente la vives, tal como la has vivido, tendrás que vivirla otra vez y otras innumerables veces, y en ella nada habrá de nuevo; al contrario, cada dolor y cada alegría, cada pensamiento y cada suspiro, lo infinitamente grande y lo infinitamente pequeños de su vida se reproducirán para ti, por el mismo orden y en la misma sucesión; también aquella araña y aquel rayo de luna, también este instante, también yo. El eterno reloj de arena de la existencia será vuelto de nuevo y con él tú, polvo del polvo"? ¿No te arrojarías al suelo rechinando los dientes y maldiciendo al demonio que así te hablaba? ¿O habrás vivido el prodigioso instante en que podrías contestarle: "¡eres un dios! ¡Jamás oí lenguaje más divino!"? Si este pensamiento arraigase en ti, tal como eres, tal vez te transformaría, pero acaso te aniquilaría: la pregunta, "¿quieres que esto se repita una e innumerables veces?" ¡Pesaría con formidable peso tus actos, en todo y por todo! ¡Cuánto necesitarías amar entonces la vida y amarte a ti mismo para no desear otra cosa que esta suprema y eterna confirmación! (Nietzsche, 1974, pág. 154)

Con el Eterno Retorno, Nietzsche propone que cada quién actúe de la mejor manera para sí mismo, no de acuerdo a preceptos morales, sino de la manera que el individuo considere mejor y que le gustaría que se repitiese innumerables veces en un eterno retorno. Para esto, la persona debería pensar sobre las consecuencias de un acto, sus motivos y, principalmente, qué es lo que quiere. Este querer es el pilar fundamental de la Voluntad de Poder: es la voluntad de poder y querer vivir. Para hacer uso de su Voluntad de Poder es necesario que el individuo se pregunte: ¿qué soy? (Heidegger, 2000) ¿Qué quiero? ¿Qué quiero ser? Estas tres preguntas se explicitan en la transformación del espíritu en Nietzsche. Para él, el espíritu pasa por dos estados antes de llegar al Suprahombre: cuando el espíritu se transforma en camello, el individuo tiene tras de sí todas esas cargas culturales, morales y normativas (Nietzsche, 2010b). Actúa moralmente porque así debe actuar, no porque así quiera actuar. Está condicionado por una costumbre moral donde considera que lo bueno es bueno

---

<sup>6</sup> Übermensch se ha traducido al español, por lo regular, como Superhombre, más que como Suprahombre. Sin embargo, esta traducción es errónea porque el Übermensch no es un *gran hombre*, como se puede entender al decir Superhombre, sino un ser que está más allá, que supera al hombre. Es un Suprahombre (*Über* = Más allá. Mensch = Hombre).

porque así lo dicta su cultura (Nietzsche, 2002). Si el individuo se libera de esas cargas culturales y deja de hacer lo que debe hacer y empieza a hacer lo que quiere, alcanza la segunda transformación del espíritu. Se transforma en león porque se pregunta ¿qué soy? ¿Qué quiero? Y reconoce que es parte de un sistema cultural que lo condiciona, limitando su acción al "deber". El espíritu león empieza a actuar por el "querer" y abandona el "deber". Sin embargo, para transformarse en Suprahombre, el individuo debe acometer en el acto creador y crear sus propios valores (Nietzsche, 2010b) al responder a la pregunta ¿qué quiero ser? El Suprahombre es libre de ataduras culturales, hace lo que él quiere a través de la Voluntad de Poder y actúa pensando en lo mejor para su vida, sin arrepentirse, como si estuviera en un Eterno Retorno. Para él, no hay nada bueno ni nada malo, lo mejor y lo correcto dependen del contexto.

La principal objeción a este planteamiento es que si no hay nada que diga qué es bueno y qué es malo, entonces todo está permitido y no hay ningún criterio para juzgar a nadie: cada quién haría lo que quiera sin remordimiento alguno. Sin embargo, para esto Nietzsche explica que hay una confusión de la causa y la consecuencia en este sentido: una moral deontológica<sup>7</sup> dice "haz esto y aquello, así serás feliz", pero en una negación de la moral "un hombre bien plantado, alguien 'feliz', tiene que hacer ciertas acciones y retrocede temeroso ante otras acciones" (Nietzsche, 2002, pág. 76). La moral no determina que alguien sea feliz o esté bien, sino al contrario: la persona que está 'feliz' y fisiológicamente bien va a actuar correctamente. "Está suficientemente documentado que las personas cuando se sienten felices –por ejemplo- suelen ser cooperativas y altruistas" (Cosacov, 2014, pág. 19).

### **Estructura organizacional vitalista.**

En una discusión sobre las implicaciones de los trabajos de Nietzsche para las organizaciones y la administración, Idárraga (2015) parte de entender el Suprahombre como el estado más valioso del ser humano y, en ese sentido, se le asigna al director de empresa el deber de construir condiciones que favorezcan las transformaciones del espíritu. Coloca a tal director en tres situaciones organizativas; una en la que en la empresa predominan los camellos, en otra los leones y en otra los niños o suprahombres. Para cada escenario deriva los conflictos a los que el dirigente se enfrenta y muestra cómo proveer estructuras adecuadas a cada caso para el objetivo de favorecer a quienes tengan la voluntad de poder para avanzar en las transformaciones (en los primeros dos casos) o para que los que alcancen la transformación en niño desplieguen todo su potencial.

En una extensión de esta propuesta, la situación organizativa en la que predominan los niños encuentra objeciones. Esta concepción, en caso de que pudiera llevarse a la realidad, acarrearía serios problemas administrativos: no habría quién se dedicara a recibir órdenes y a realizar los trabajos más operativos. Llevemos esto a un contexto más cotidiano: una empresa dedicada a la producción de café no podría encontrar quién se

---

<sup>7</sup>Como la kantiana o cristiana.

dedicara a su cultivo si todos en la organización alcanzaran el estado de Suprahombre. Esta situación ideal de organizaciones conformadas por un solo tipo de espíritu (el Suprahombre), no tiene en cuenta la diversidad y heterogeneidad de las personas.

Con la intención ya descrita, Idárraga (2015) argumenta que dependiendo del tipo de espíritu predominante se favorecen ciertos rasgos estructurales o tipos de estructuras. Así, cuando el camello predomina, hablamos de una estructura que tiende a la burocracia; si predomina el león, entonces se tiende a una estructura democrática y si, en cambio, predomina el Suprahombre se tiende a la Anarquía Organizada.

Este último es, según Idárraga, el ideal moral de Nietzsche. El problema es que Nietzsche nunca propuso un ideal moral, es decir, un ideal de cómo deberían ser todas las personas. Él era consciente de que no todos pueden ni quieren transformarse en Suprahombre y, más aún, entendía que realmente muy pocas personas podían, al menos, acercarse a ese estado.

En un prólogo a un libro que nunca escribió, Nietzsche (2010) concibe a la dignidad del trabajo como uno de los recursos de consolación más grandes creados en la modernidad -que usamos aún hoy en día- y lo asocia directamente con la esclavitud.

Los modernos tenemos dos prejuicios que son como recursos de consolación en un mundo que ha nacido esclavo y, que por lo mismo, oye la palabra esclavo con angustia: me refiero a esas dos frases: la dignidad del hombre y la dignidad del trabajo (Nietzsche, 2010, pág. 37).

Lo que las personas encuentran de digno en el trabajo es, para Nietzsche, simplemente una ilusión moderna. En la antigüedad, por ejemplo en los griegos, el trabajo era lo más vergonzoso y denigrante que solo los esclavos realizaban. Concebían que la administración –así lo planteaba Platón-, o en todo caso la política, solo debía corresponderle a los hombres libres que tuvieran tiempo disponible para atender los asuntos públicos; no por obligación, sino por placer (Nietzsche, 2000).

Esta aristocracia, disfrazada de democracia, constituía la estructura administrativa y política del Estado griego. Platón habló de las bondades de este sistema en su obra cúspide “La República”: los mejores (*ἀριστος*) son los que deben tener el poder (*κράτος*). Entendía que las personas libres y educadas eran las mejores, es decir, hombres, no-esclavos y con tiempo libre para ocuparse de sus asuntos privados y de los asuntos públicos (Platón, 2008). A las mujeres, niños y esclavos, cada uno por sus motivos, se les prohibía interferir en asuntos políticos.

Uno de los pocos puntos de convergencia –aún con sus conflictos- entre la filosofía de Nietzsche y la de Platón es precisamente la idea de que el mejor sistema político-administrativo es la aristocracia. Empero, la gran diferencia entre ellos es que, mientras que para Platón el *ἀριστος* es el hombre adulto, libre y educado, para Nietzsche es el Suprahombre. El mejor sistema político-administrativo para Nietzsche es la aristocracia, donde el que está en la cima de la pirámide es el Suprahombre.

Este sistema, sin embargo, trae implicaciones más severas: no en vano cuando Brandes formuló la expresión radicalismo aristocrático, Nietzsche le respondió en

aprobación: "La expresión radicalismo aristocrático que usted me dirige me agrada. Permítame decirle que es lo más fuerte que de mí se ha dicho" (Nietzsche en Brandes, 2004). Una de estas implicaciones es la necesidad de la esclavitud en una administración aristocrática; no una esclavitud como la entendían los antiguos, sino una esclavitud como la entendía Nietzsche: más industrial, más contemporánea; esclavitud como trabajo. El esclavo contemporáneo es el trabajador. Es por esto que el Suprahombre no es un trabajador, sino un creador; pero para que él se pueda dedicar a crear, es necesario que haya muchos que mantengan las condiciones necesarias para la creación.

La miseria del hombre que vive en condiciones difíciles debe ser aumentada para que un pequeño número de hombres olímpicos pueda acometer la creación de un mundo artístico (Nietzsche, 2010, pág. 40).

En términos más empresariales: toda la carga operativa debe recaer sobre los empleados para que el administrador pueda acometer la creación administrativa. Es por esto que los camellos (hablando en un lenguaje nietzscheano) son tan necesarios como los Suprahombre en una correcta administración.

Pero, ¿qué pasa con los espíritus león? Idárraga (2015) dice que sus intereses y puntos de vista deben ser considerados en el proceso de toma de decisiones. Sin embargo, el león representa un obstáculo y, a partir de este, se reconoce la verdadera fortaleza de la empresa. Es un obstáculo que puede entorpecer el curso de la actividad empresarial o que, antes bien, puede fortalecerla.

Nietzsche (2010b), en la voz de Zarathustra, explica el proceso de transformación del espíritu de camello a león:

Pero en el desierto más solitario se realiza la segunda metamorfosis: aquí el espíritu se torna león, quiere conquistar la libertad y ser dueño en su propio desierto (...); quiere luchar por la victoria con el gran dragón (...). El gran dragón se llama 'Tú debes', pero el espíritu del león dice 'yo quiero' (...). El león no puede crear aún valores nuevos, pero el poder del león puede crear una libertad para la creación nueva. Para crearse la libertad, para oponer una divina negativa al mismo deber, para eso (...) hace falta el león (Nietzsche, 2010, Pág. 28).

La rebeldía y la oposición negativa al deber son propias del espíritu león. Esta actitud perjudica el curso normal de la empresa. La rebeldía no conviene en el trabajo gregario y la oveja negra debe ser alejada del rebaño. Sin embargo, el león tiene el potencial para crear una libertad para la creación nueva, para convertirse en Suprahombre. La diferencia entre las empresas con una administración aristocrática y una burocrática o democrática es que la primera intentará aprovechar el potencial del león en beneficio de la compañía, mientras que los segundos guiarán sus esfuerzos en controlarlo y mantenerlo dentro del movimiento gregario. "El veneno que mata al débil es un reconstituyente para el fuerte, y este no le llama veneno" (Nietzsche, 1974, Pág. 30).

Considerando que para Nietzsche existen tres clases de espíritus o personas (camello, león y Suprahombre), es necesario entender que las tres son necesarios en la estructura de la organización. En concreto, una aristocracia sería la mejor forma de administración, donde el Suprahombre, el gerente, es quien está en la cima del organigrama. Es él quien toma las decisiones, innova, resuelve problemas, supera las amenazas y dirige la organización. Los operarios, en la base del organigrama, son los que reciben y obedecen órdenes, y se sienten cómodos en esa situación. No buscan liberarse de las ataduras impuestas por la empresa y actúan porque deben, no porque quieren.

### **Referencias.**

- BOWIE, N. (1999). *Business ethics. A Kantian Perspective*. New Jersey, United States: Wiley-Blackwell.
- BRANDES, G. (2004). *Nietzsche. Un ensayo sobre el radicalismo aristocrático*. México D. F.: Ed. Sexto Piso.
- CARVAJAL, G. (2009). *La racionalidad práctica kantiana y su contribución a la ética empresarial*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- COSACOV, E. (2014). *Introducción a la psicología*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- FRIEDMAN, M. (1970). *The social responsibility of business is to increase its profits*. New York Times Magazine, 13 Sept.
- HEIDEGGER, M. (2000). *La metafísica de Nietzsche*. Barcelona, España: Ediciones Destino.
- IDÁRRAGA, M. (2015). *La contribución de Nietzsche a la construcción de una ética en las organizaciones*. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- KANT, I. (2000). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. México D. F.: Porruá.
- MEERHAEGHE, M. (2006). *Nietzsche and Business Ethics*. United States: Springer.
- NICOLAIDES, A. (2014). *Analyzing nietzschean virtue in Business Ethics*. Journal Social Science 41(2). Pp. 187-200.
- NIEMEYER, C. (2012). *Diccionario Nietzsche: Conceptos, obras, influencias y lugares*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- NIETZSCHE, F. (1974). *La gaya ciencia*. Bogotá, Colombia: Editorial Bedout S. A.
- NIETZSCHE, F. (2000). *Escritos sobre retórica*. Madrid, España: Editorial Trotta.
- NIETZSCHE, F. (2002). *El crepúsculo de los ídolos*. Madrid, España: Editorial EDAF.
- NIETZSCHE, F. (2007). *La genealogía de la moral*. Madrid, España: Editorial EDAF.
- NIETZSCHE, F. (2010a). *El estado griego*. En: Cinco prólogos para cinco libros no escritos. Madrid, España: Arena Libros S. L.
- NIETZSCHE, F. (2010b). *Así hablaba Zarathustra*. Bogotá, Colombia: Libros Hidalgo.
- PLATÓN. (2008). *La República*. Madrid, España: Alianza editorial.

- REÉ, P. (2003). *The Origin of the Moral Sensations*. Chicago, United States: University of Illinois.
- RINCÓN, C. (2013). *Moral del noble y moral del esclavo: repensando los valores en la organización*. Revista Ensayos. Manizales, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- SAFRANSKI, R. (2002). *Nietzsche. Biografía de su pensamiento*. Barcelona, España: Tusquets Editores.
- SINGER, P. (1991). *Ética práctica*. Barcelona, España: Ariel.
- SPENCER, H. (2007). *Education: Intellectual, Moral and Physical*. California, University of California.

## INNOVACIÓN Y TEORÍA DEL DESARROLLO COMPLEJO<sup>8</sup>

Julián Andrés Restrepo Guzmán<sup>9</sup>  
Luis Arturo Rosado Salgado<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Agradecimientos especiales al Profesor Germán Albeiro Castaño Duque, docente de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional de Colombia – Sede Manizales, quien aportó valiosos conocimientos en la construcción de este artículo.

<sup>9</sup> Administrador de Empresas, Universidad Nacional de Colombia – Sede Manizales. Estudiante de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Caldas. Joven investigador Cogotecomplex (Corporate Governance Technology and Complexity) y Cultura de la Calidad en la Educación, Universidad Nacional de Colombia. E-mail: juarestrepogu@unal.edu.co

<sup>10</sup> Profesor Departamento Administración, Universidad Nacional de Colombia – Sede Manizales. E-mail: larosadosa@unal.edu.co

### **Resumen.**

Existe un clamor sobre la enseñanza de la teoría del desarrollo económico en Administración y Economía (Mookherjee, August 2005; Letto-Gillies, 2004). Se propone enseñar la teoría del desarrollo económico, a partir del dilema si existe un entorno económico único, como el ideal del mercado walrasiano (Arrow-Debrau, 1954) donde agentes racionales (70% alrededor de la media en una distribución normal) responden a las señales de los precios que reflejan "estados de la naturaleza"<sup>11</sup>; o, si el entorno económico es un continuum de configuraciones que imposibilita enmarcar a los mercados en tendencia alguna (función de potencia -Barabási, 2014) porque las respuestas estratégicas de los agentes a las acciones de los demás implica aprendizaje e innovación para adaptarse al patrón tecnológico que emerge globalmente del mercado (Brian Arthur, 2013). Se concluye que la esencia del desenvolvimiento económico se concentra en cómo las economías logran diversificar su producción (Hausmann, 2009) y conformar "ecosistemas de negocios" (Snyder & Briggs, 2003) en nichos estratégicos que demandan variedad de bienes intermedios. Se sostiene que las políticas industriales son necesarias para impulsar las instituciones requeridas por estos nichos.

### **Palabras clave.**

Desarrollo, patrón de competencia, conocimiento, innovación, complejidad.

### **Abstract.**

There is a clamor about teaching the theory of economic development in Management and Economics (Mookherjee, August 2005; Letto-Gillies, 2004). It is proposed to teach the theory of economic development, from the dilemma if there is a unique economic environment, as the ideal of the walrasian market (Arrow-Debrau, 1954) where rational agents (70% around the mean in a normal distribution) they respond to price signals reflecting "states of nature"; or, if the economic environment is a continuum of configurations which makes it impossible to frame markets in any trend (Power function – Barabasi, 2014) because the strategic responses of the agents to the actions of others implies learning and innovation to adapt to the technological pattern that emerges globally from the market (Brian Arthur, 2013).

It is concluded that the essence of economic development focuses on how economies manage to diversify their production (Hausmann, 2009) and shape "business ecosystems" (Snyder & Briggs, 2003) in strategic niches that demand a variety of intermediate goods. It is argued that industrial policies are necessary to push the institutions required by these niches.

### **Keywords.**

Development, Competition Pattern, Knowledge, Innovation, Complexity.

---

<sup>11</sup> El precio del paraguas es uno si llueve mañana y el precio del paraguas es otro si no llueve. Funciona como un seguro contra estas contingencias cuya prima sería el precio de "protegerse".

### Introducción.

Algunos estudiosos han comenzado a discutir la episteme de la teoría del desarrollo económico (Mookherjee, August 2005; Letto-Gillies, 2004; Sepúlveda, 2015). El asunto de fondo es si existe un único entorno económico representado por el ideal del mercado walrasiano (Arrow-Debrau, 1954, AD) en el que los agentes racionales reaccionan a las señales de los precios sobre los "estados de la naturaleza"<sup>12</sup>; o si el entorno económico es una proliferación de configuraciones caóticas de los mercados, cuya variabilidad incesante impulsa a los agentes a responder a las estrategias de los demás, apostando a la *emergencia* de un *patrón tecnológico* impredeciblemente (Figura 1). Según la teoría de los "Sistemas Económicos Complejos" de Arthur (2013), estos patrones emergen propulsados por innovaciones tecnológicas durante la *fase de transición*, es decir, cuando los mercados evolucionan y migran, imperceptiblemente.

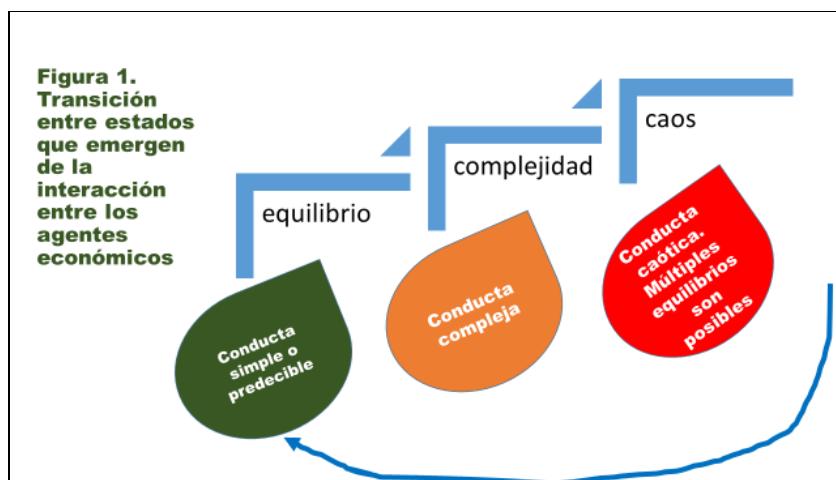


Figura 1. Fuente: Elaboración a partir de Arthur (2013)

Estas dos perspectivas originan teorías del desarrollo económico diferentes, visibilizan fenómenos distintos mientras ocultan otros. La teoría neoclásica del equilibrio general A-D (1954), termina observando solo los fenómenos que detecta su modelo de *steady state* (Solow, 1956; Ramsey, 1928; Romer, 1993). Al no explicar por qué emergen nuevos países, como fuertes jugadores globales, lo cataloga de "milagros" económicos. Esto, obedece a que el paradigma neoclásico aborda mal la incertidumbre originada en la innovación (Winter, Sept. 2006). Su análisis no capta las realidades *dinámicas* de los mercados modernos, aún en el enfoque "neo-schumpeteriano" de

<sup>12</sup> Un estado de la naturaleza resulta de la realización de sucesos exteriores al modelo, esto es que le son exógenos, independientes, de los valores tomados por las variables estudiadas en éste. En economía los estados de la naturaleza deben ser tales que no son provocados ni influenciados por las preferencias o acciones de los individuos, lo que es muy raro, en la medida en que las incertidumbres de la vida de una sociedad provienen en gran medida de las actividades de sus miembros y de sus interacciones.

Aghion y Howitt (1999) basado en "el crecimiento endógeno" de Romer (1993) con rendimientos crecientes por el uso de las ideas a gran escala y bajo costo<sup>13</sup>. Tampoco ha sido fructífera la Nueva Geografía Económica (Krugman, Fujita y Venables, 2000) por falta de aplicación práctica (Garza y Pugliese (2008). Variantes del paradigma, afirman que "son la política y las instituciones las que determinan las instituciones económicas" (Acemoglu y Robinson, 2012, p. 61, *AR en adelante*). Para estos autores la diferencia entre instituciones "inclusivas" y "extractivas", explicaría el desempeños de las naciones "desde la revolución neolítica hasta hoy" (*AR*, 2012, p. 500). Si las naciones desean prosperar deben acogerse a la tendencia única, o sea, al maridaje de las instituciones económicas inclusivas con las *instituciones políticas correctas*, "(...) es decir, las que reparten el poder político ampliamente de manera pluralista y son capaces de lograr cierto grado de centralización política para establecer la ley y el orden, la base de unos derechos de propiedad seguros y una economía de mercado inclusiva" (*AR*, 2012, p. 501). Sus predicciones semejan juicios de valor: "El crecimiento bajo instituciones extractivas y autoritarias en China, aunque es probable que continúe durante algún tiempo más, no se traducirá en un crecimiento sostenido, apoyado por instituciones económicas realmente inclusivas y destrucción creativa. (...) no deberíamos contar con que el crecimiento autoritario conduzca a la democracia (...)" (*AR*, 2012, p. 519). Esta perspectiva de "*la mejor política es no tener política*" conforma el *paradigma determinista*, sus fenómenos son capturables por una curva normal, donde el 70% de sus datos tienden a agruparse alrededor de la media, con una desviación típica (Figura 1<sup>a</sup>).

<sup>13</sup> El conocimiento tecnológico es modelado como un bien no rival en su aplicación por las empresas, pero ellas pueden excluir a otras rivales potenciando el uso exclusivo de los nuevos diseños. "En cualquier caso, para formalizar la noción de obsolescencia (técnica o de productos) necesitamos abandonar los modelos de desarrollo de productos horizontales de Dixit y Stiglitz (1977) e introducir los modelos de mejoramiento de la calidad [*quality-ladder*]. Esto nos trae al segundo capítulo donde presentamos nuestro modelo básico de crecimiento 'a través de la destrucción creadora'" (Aghion y Howitt, p. 39).



Fuente: Elaboración propia

En contraste, la perspectiva del mercado que examina la evolución y emergencia de patrones desde el interior de los sistemas complejos, explica comprensivamente la diversificación incesante de los aparatos productivos en países industrializados. Para esta perspectiva, la *emergencia* es el proceso por el cual los patrones o las estructuras de nivel global surgen de procesos interactivos de orden local (Seel, 2008). De allí que *esta estructura nunca pueda ser entendida o pronosticada a partir de la conducta o propiedades de las unidades que la componen* (Mihata, 1997, p. 31). El paradigma complejo tiene la característica que sus fenómenos son representables mediante una función de potencia (Barabási, 2014)<sup>14</sup> (Figura 2).

Este concepto es necesario porque la innovación de las empresas implica el aprendizaje y también las respuestas de los agentes económicos a las reacciones estratégicas de los demás (la fuente principal de la incertidumbre en el sistema) lo cual no deja que prevalezca un estado de equilibrio, *único y estable*, al que las fuerzas de oferta y demanda convergerían, inexorablemente<sup>15</sup> (Figura 1b).

<sup>14</sup> "En resumen, el modelo de red aleatoria difiere de las redes reales en dos características importantes: Crecimiento: mientras el modelo de red aleatoria asume que el número de nodos, N, es fijo (invariante en el tiempo) los modelos de redes reales son el resultado de un proceso de crecimiento que continuamente añade N. Anexamiento Preferencial: mientras los nodos en las redes aleatorias eligen al azar su compañero para interactuar, en las redes reales los nuevos nodos prefieren vincularse a los nodos más conectados" (Barabási, 2014, p. 6).

<sup>15</sup> "E incluso, cuando se cumplen las condiciones que permiten a los mercados trabajar razonablemente bien –en términos de distribución de la información, normas de interacción, etcétera- proponemos que sus roles deberían ser evaluados no solo en términos de eficiencia asignativa (sea lo que sea que esto signifique en economías siempre cambiantes) sino también en ambientes que continuamente permiten la experimentación con nuevos productos, nuevas técnicas de producción, nuevas formas organizacionales. En esta perspectiva, los mercados, cuando funcionan, operan como mecanismos (imperfectos) de selección. También, en este nivel, las opciones como la arquitectura institucional, organiza las interacciones entre los agentes económicos y los modos como las políticas regulan las conductas, y [las] formas de competencia tienen una suma importancia" (Cimoli, Dosi, Nelson y Stiglitz, January 2006).

**Figura 1.b. LÓGICA DE UNA ECONOMÍA QUE TIENDE AL DESEQUILIBRIO**



Fuente: Elaboración propia

El debate actual sobre el desarrollo se ha centrado en la *diversificación de los aparatos productivos* (Hidalgo, Klinger, Barabási y Hausmann, 2007; Pritchett, 2009; Ponds, van Oort y Frenken, 2009) –donde Lall (2003) fue pionero. Se trata de explicar cómo se crea un nicho tecnológico de firmas -cada vez más intensivas en la exploración y explotación del conocimiento. Para estos autores, una teoría completa del crecimiento y la diversificación de la economía, tiene que dirigir no solo como las instituciones, la infraestructura y las medidas de política afectan la producción económica, sino también la retroalimentación mediante la cual los actores económicos afectan este resultado:

(...) basados en la idea de que si dos productos están relacionados, es porque requieren similares instituciones, de infraestructura, factores físicos, tecnológicos, o alguna combinación de estos elementos, entonces esos dos productos tienden a ser producidos en tandem, mientras que los bienes altamente disímiles son menos propensos a ser producidos conjuntamente (Hidalgo et al., 2007, p. 484).

El escrito analiza primero los conceptos de economía del desarrollo. Segundo, el consenso sobre el cambio estructural entre escuelas. Y concluye que la perspectiva compleja es más comprensiva y general que la determinista acerca de la esencia del desarrollo económico.

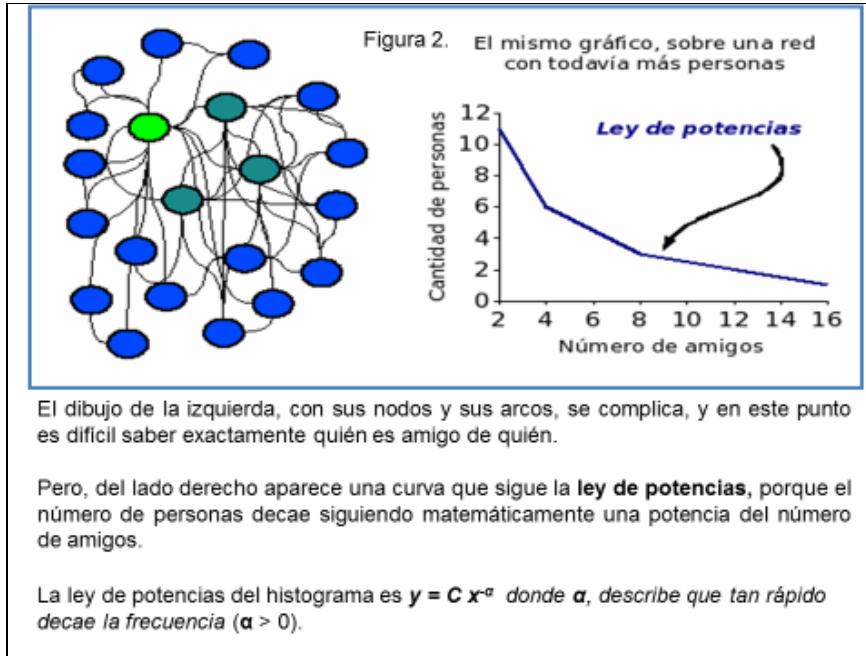
### **1. Concepciones actuales del desarrollo económico y el dilema que plantean.**

Newell y Simón (1972) y Simon (1973) identificaron dos tipos de problemas: los “bien definidos” y los “débilmente definidos”. El problema fundamental se centra en las estrategias de adaptación. La fabricación de alfileres *smithiana* es un ejemplo de un

problema bien definido que problematiza cómo los individuos y las organizaciones adaptarán sus procesos; así ante la baja ambigüedad del entorno, resulta claro optar por separar diseño y fabricación.

En cambio, en problemas débilmente definidos, los individuos y las organizaciones tienen que aplicar su "capacidad racional limitada" para explorar el *espacio de posibilidades* de procesos de gestión que puedan solucionar el problema. Es análogo a un ajedrecista que decide explorar solo unas pocas entre las muchísimas combinaciones. Los "operadores" son las acciones de individuos y organizaciones legalmente permitidas (reglas en ajedrez). Ellos, deberán hacer el análisis de los estados iniciales de la situación (apertura en ajedrez). También, deberán tener algún criterio para determinar cuáles estados llevan a la solución del problema (*jaque mate*). Y necesitarán un indicador para evaluar si las opciones que solucionarían el problema son prometedoras: el "*paisaje de adecuación*" o "*medida de la promesa*" (sopesar la ventaja en ajedrez). Pero, examinar todas las posibilidades no constituye una estrategia inteligente en el medio empresarial ni en ajedrez. De modo que Newell y Simon (1972) en *Human Problem Solving*, mostraron cómo los agentes reflexionan de manera estratégica, lo cual, les permite ser selectivos al explorar el espacio de posibilidades. Se concentran en las soluciones reconocibles para ellos (*path dependence*), o que han explorado antes (experiencia) mientras que desechan las que no pueden controlar (un ajedrecista no escoge aperturas que no domina).

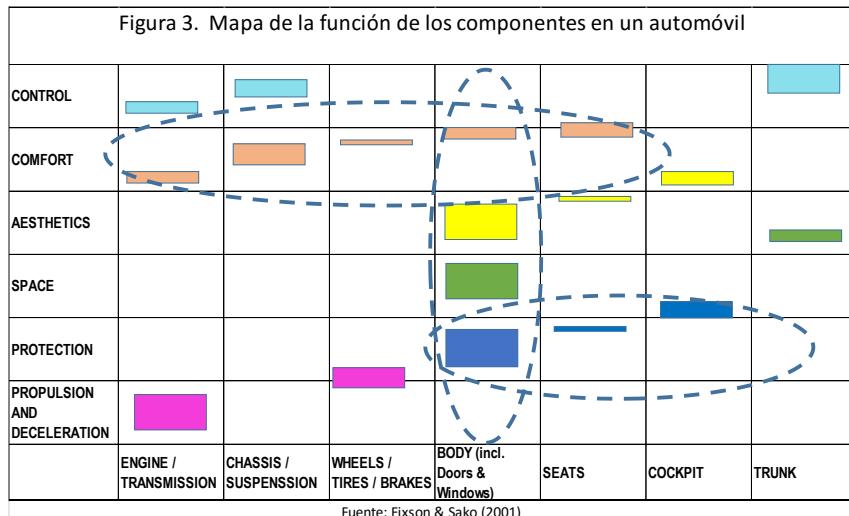
En problemas bien definidos, el agente considerará todos los elementos del problema y todo el espacio de soluciones. Es decir: el estado inicial, los operadores, las magnitudes de las promesas y los estados para la solución, porque no presenta ambigüedades y sus elementos son claros. En este tipo de casos, el agente solo puede elegir una solución satisfactoria. Son los llamados sistemas ergódicos (Davidson, 2015). En estos, las decisiones de los agentes representan una tendencia central o promedio, o sus decisiones se correlacionan linealmente.



Fuente: Elaboración propia

En contraste, en los problemas débilmente definidos sus elementos se desconocen (Rodríguez, Mayo 17 2007). Estos poseen múltiples soluciones, diferentes vías de solución y/o quizás no sean solucionables. Los operadores, el paisaje de adecuación y los estados de solución, son ambiguos, desconocidos y no son claramente previsibles. Además, presentan múltiples criterios para evaluar qué acciones son parte de la solución (Anexo 1). Son el tipo de casos más frecuente en economía que requieren de integrar diferentes bloques de conocimientos (Holland, 2004).

Imagine que la industria de automóviles explora maneras para producir un automóvil de 10.000 componentes. En 1990, la industria automovilística adoptó la estrategia de identificar qué módulos eran claves que pudieran ser gestionados como subsistemas relativamente autónomos. Así, diseño y fabricación de autopartes de cada módulo pudieron ser terciarizados y coordinados subcontratándolos con una red de plantas localizadas en diferentes países: Chasis, cabina, transmisión, motor, sistema electrónico (Figura 3).



Fuente: Fixson & Sako (2001)

En problemas débilmente definidos, cuando una empresa emprende un nuevo proyecto, las personas que participan no saben de qué modo lo adelantarán. Sólo puede efectuarse a través de la interacción -por ensayo y error- pero para ello la organización necesita descentralizarse (Lara, Mayo-Junio 2008, pp. 66-67) para garantizar el aprendizaje y el intercambio de conocimientos (Letto-Gillies, 2004). Y al carecer de capacidad individual para resolver problemas, prestamos atención a lo que otros hacen, en el entendido que los demás saben cosas que no sabemos. Esta afirmación nos conduce a tomar conciencia de los lazos que construimos con los demás individuos y organizaciones para explotarlos.

Por el contrario, los neoclásicos encerraron la solución del problema del fallo del mercado en la dicotomía jerarquía/mercado, los costos de transacciones y la competencia monopolística (Letto-Gillies, 2004, p. 51). Si bien, reconocieron la incompletud de la información que transmiten los precios (Nelson, 2011) no modelaron, el fallo del mercado, como uno sistémico, sino marginal (Metcalfe, 1999). Propusieron contratos legales para prevenir el oportunismo y el conflicto entre las partes. Y se reemplazó la racionalidad egoísta por la *oportunista*. Es decir, la gobernanza no se concibe, como fruto de la interacción estratégica entre seres humanos, sino como diseños organizacionales preexistentes, exógenos, con costo de transacciones alternativos al del mercado. “En el principio era el mercado”, escribió Williamson (1975, p. 22).

En contraste con esta explicación insatisfactoria, la teoría de diversificación del espacio de productos (Hausmann, 2009) explica el nacimiento de los nichos estratégicos de firmas intensivas en crear y consumir conocimiento. Esta explicación socava las ventajas comparativas -formulada por Ricardo en defensa del libre comercio inglés, del s.XIX- y el modelo Heckscher (1919)-Ohlin (1933) que postuló la *especialización* aunque condenase a los países a la monoproducción en función de la abundancia de mano de obra o Recursos Naturales (Chang, 2015). Si hoy el conocimiento es el insumo principal

(licencias tecnológicas, patentes, rutinas) el supuesto de Ricardo de igualdad tecnológica entre países, no se cumple (Chang, 2015). Krugman (1988) intentó superar esta limitación con su modelo de competencia monopolística. Si bien modeló los rendimientos crecientes<sup>16</sup>, por diferenciación de productos y economías de escala, mantuvo las fuerzas del mercado que se equilibraron como entorno.

En contraste, la diversificación productiva, incorpora la "Economía del Conocimiento" y la "Teoría de Redes". Esto conduce al concepto de "ecosistema de negocios" cuyas instituciones e infraestructuras son *hiperespecíficas*:

"Tenga en cuenta el mundo que nos rodea. Decenas de organizaciones colaboran en todas las industrias para llevar electricidad a nuestros hogares. Cientos de organizaciones se unen para fabricar y distribuir una sola computadora personal. Miles de empresas se coordinan para ofrecer la rica base de aplicaciones necesarias para hacer un sistema operativo de software con éxito.

Muchas de estas organizaciones caen fuera de la cadena de valor tradicional de proveedores y distribuidores que contribuyen directamente a la creación y la entrega de un producto o servicio. Su propio ecosistema de negocios incluye, por ejemplo, las empresas a las que externalizar funciones de negocios, instituciones que le proporcionan la financiación, las empresas que proporcionan la tecnología necesaria para llevar a cabo su negocio, y los fabricantes de productos complementarios que se utilizan en conjunción con el suyo propio. Incluso incluye los competidores y clientes, cuando sus acciones y reacciones afectan el desarrollo de sus propios productos o procesos. El ecosistema también comprende entidades como las agencias reguladoras y medios de comunicación que pueden tener un efecto sobre su negocio menos inmediato, pero igual de potente (Iansiti y Levien, Marzo 2004).

De ahí la importancia de la literatura sobre gestión del conocimiento y modelos de negocio para la innovación tecnológica, desarrollada por Teece, Pisano y Shuen (Aug., 1997), Seel (2000, 2003), Christensen et alia (2004) y Sveiby (2000). La madurez alcanzada por la teoría de redes para explicar la organización empresarial se debe a Granovetter (2005) y Barabási (2014). Hoy se admite que toda conducta económica está montada sobre las conexiones sociales que tienen los actores, que permiten al desempeño individual y grupal para generar valor (Caniëls y Romijn, 2008). Las redes y relaciones entre las empresas se cultivan calculadamente porque constituyen una forma

---

<sup>16</sup> Por ejemplo, "El conocimiento y la información son tratados similarmente por Nelson (1959) y Arrow (1962) como un bien público no-rival (su uso por una persona no excluye que otra también lo use), bien público que no causa exclusión (si no fuera por las patentes que brindan el monopolio de su explotación). Sin embargo, la generación de información está sujeta a: costos hundidos, costos de avances para su producción, y tienen cero costo de reproducción básicamente. Si cualquiera de esto está presente, entonces hay *rendimientos crecientes* al usarlos, en el sentido que entre más lo usemos, más fácil será y más elevada será la probabilidad de aprendizaje y de producirlos nosotros mismos adicionándole piezas de información 'mejores', 'novedosas' e 'innovadoras' en algún sentido" (Cimoli, Dosi, Nelson y Stiglitz, January 2006, subrayado nuestro).

de capital estratégico derivado de la naturaleza dinámica de las relaciones inter-firma y su aprovechamiento para la innovación (Huggins y Johnston, 2010).

Al juntar todos estos elementos teóricos en este artículo, el desenvolvimiento económico es explicado de una manera más comprehensiva (similarmente, Ramírez, Bernal, Clarke y Hernández, 2014).

Por ejemplo, las Cadenas Globales de Valor (CGV) surgieron de fusiones y adquisiciones en los años noventa (Kaplinsky, Noviembre 2013) porque las TIC facilitaron la gestión del conocimiento en redes de firmas. La fractura de los procesos de diseño y producción en módulos relativamente autónomos, fue decisivo para descentralizar la I&D. Estos son funciones transferidas por la Transnacional (TNC)<sup>17</sup> a sus plantas localizadas en países donde el conocimiento rinde mejor. Este modo de gestión y gobernanza se conoce como *Global Business Network* (Dyer and Nobeoka, 2000)<sup>18</sup>.

La literatura sobre la expansión global de TNC contraría el supuesto neoclásico de que la Inversión Extranjera Directa (IED) va en pos de los diferenciales de tasas de interés (Letto-Gillies, 2004). En contraste, el control permite diferenciar la IED de la inversión en portafolio -la cual no da control sobre las empresas de ultramar (Hymer, 1975). Las imperfecciones de las estructuras de los mercados extranjeros, motiva a las TNC a invertir y controlar compañías oligopolísticas para aumentar su poder de mercado. Esta estrategia supera la explicación de que la expansión de las TNC perseguía explotar el ciclo de vida de sus innovaciones en otros países (Vernon, 1966). El enfoque evolutivo de las inversiones de las TNC de Cantwell (1989) señaló que las ventajas competitivas se fundamentan en construir estrategias para aprovechar las oportunidades que ofrecen los mercados de ultramar, mediante I&D con la red de firmas locales:

Al operar en muchos países –muchos de ellos caracterizados por contextos de conocimiento e innovación diversos– [las TNC] pueden adquirir conocimiento local y usarlo para adelantar sus iniciativas innovadoras. En este proceso las TNC se apoyan en la sumersión en dos tipos de redes: (1) su propia red interna entre variadas unidades de la empresa espaciadas por una variedad de geografías y (2) las redes externas entre las unidades de la firma y proveedores, distribuidores, consumidores y aliados en emprendimientos arriesgados que exigen cooperación.

Las redes últimas capacitan a las unidades de la TNC para adquirir conocimiento de su ambiente externo. Este conocimiento es incorporado entre las unidades y también es transferido a otras unidades de la TNC vía su red interna. La TNC con su diversificada estructura geográfica, su variedad de interacciones organizacionales con ambientes externos y su red interna está en la mejor posición para acumular innovación y tecnología a través de los países y del tiempo. De las redes internas surgen ventajas del control de las subsidiarias por los cuarteles principales de la compañía. De las redes externas surgen ventajas de la profundidad del

---

<sup>17</sup> TNC: Corporaciones Transnacionales

<sup>18</sup> Las TNC son responsables de toda la IED y de más de tres cuartas partes del comercio mundial (UNCTAD, 2013) mientras que un tercio del comercio mundial ocurre dentro la organización TNC (Lall, 2003).

sumergimiento de las subsidiarias en la economía local. El conocimiento adquirido da ventajas a la TNC en todas sus modalidades de operación desde la IED a la exportación o al licensamiento tecnológico (...) en el mundo real, la IED y las exportaciones son complementarias no la una o la otra situación" (Letto-Gillies, 2014, p. 47).

En resumen, hay interacción dinámica y retroalimentación positiva entre las ventajas de control y las ventajas de localización, las cuales, son creadas y endógenas a las firmas (Letto-Gillies, 2014).

## 2. Consenso entre escuelas de desarrollo económico

La tabla 2, muestra los puntos de consenso sobre cambio estructural entre tres corrientes teóricas cuyas diferencias son solo de grado.

Tabla 2. Puntos de Consenso Entre Escuelas de Desarrollo Económico

- 1) Que las instituciones importan para el desarrollo, y en especial para el aprendizaje tecnológico.
- 2) Que el sector industrial manufacturero es clave, pero sin consenso en qué grado sería indispensable la política industrial.
- 3) Que la diversificación de las exportaciones resulta importante para describir el patrón del cambio estructural.
- 4) Que los modelos de crecimiento lineal no son adecuados para capturar el cambio estructural.
- 5) Que los modelos comparativos y endógenos son mejores para capturar la diversidad de caminos para el cambio estructural ya que capturan la interdependencia con el entorno.
- 6) Que el cambio estructural o la transformación estructural depende del despliegue de nuevas industrias intensivas en tecnología.
- 7) Que la dinámica del cambio estructural se presenta por fases, episodios irrepetibles específicos de cada país
- 8) Que las regularidades empíricas son observables y por eso son analizadas como patrones idiosincráticos que se auto-organizan endógenamente (son creadas, por lo que se reconoce que no son leyes generales).
- 9) Que el análisis microeconómico –incluso desagregado al nivel de bienes– es más robusto que el análisis de modelos estables de un solo sector o de unos pocos sectores –desagregados a tres o cuatro dígitos de la CIU (Clasificación Industrial Internacional Uniforme).
- 10) Que por demás, estas corrientes de pensamiento económico poseen instrumentos poderosos y novedosos para medir y observar estos patrones, de tal manera que han innovado la metodología para comparar las variaciones institucionales y el desempeño de los mercados.

Fuente: Elaboración propia

A. *Neoinstitucionalismo*: esta corriente tiene cuatro premios nobel: Coase (1991), North (1993), Williamson y Ostrom (compartido en 2008). Coincidén en comparar las instituciones contra un benchmarking, basándose en el costo de transacciones y en los derechos de propiedad como criterios para comparar instituciones. Admiten que el efecto de las instituciones heredadas por las excolonias es importante. Superan el dilema del prisionero y solucionan la tragedia de los comunes, al mostrar cómo una diversidad de arreglos institucionales de cooperación han sido exitosos para gestionar y salvaguardar los ambientes biodiversos (Elinor Ostrom, 1994).

B. *Economía Política Institucional y Evolucionismo* (EPI-E): reúne continuadores de la teoría del desarrollo de Schumpeter (1917) con raíces en la escuela histórica alemana y Vebleniana, como Amsden (1979), Nelson (2011), Metcalfe (1999), Lall (2003), Chang (2009) y Portes (2006). Nelson y Chang compartieron el premio Vasily Leontief en 2007. Williamson y Winter (1993) editaron un libro.

C. *Diversificaciónismo*: lo integran Hausmann, Rodrik, Hidalgo y Pritchett de Harvard y Frenken (Centro de Estudio de Geografía Económica Evolucionaria, Universidad de Utrecht). Han propuesto la teoría de la diversificación en el espacio de productos para los países que aspiran al cambio estructural. El crecimiento está guiado por:

- i. *Intensificación* (producir los mismos bienes con más insumos de capital, capital humano y trabajo);
- ii. *Ganancias de productividad*: producir el mismo conjunto de bienes con mayor productividad por unidad de insumo; y
- iii. *Transformación estructural*: producir un conjunto nuevo de bienes para ocupar nuevas esferas en el espacio de productos.

Frenken et ál. (2009) estudian el conocimiento y la localización geográfica. Analizan los efectos que tiene el derrame del conocimiento de la universidad sobre la innovación regional. Sostienen que estos derrames son geográficamente selectivos.

#### *El concepto del Espacio de productos.*

Hausmann, Klinger, Barabasi e Hidalgo (27 July 2007) relacionaron el crecimiento económico con la diversificación para señalar qué políticas solucionan el problema de la mono exportación en países con recursos minerales abundantes. Investigaron la capacidad de los países para implementar políticas en entornos débiles. Un clima que favorezca ‘tratos o arreglos’ con el gobierno en vez de usar “reglas” socavará el *funcionamiento óptimo* del Estado. Es decir, lo problemático no es la política sino la institución ejecutante.

La nueva corriente, reconoce que el crecimiento es episódico, no se trataría de crecer en una trayectoria estable sino en etapas diferenciables con su propia causación, las cuales, son: a) crecimiento acelerado, b) estancamientos, y c) colapsos.

La idea básica es muy simple: si dos países exportan bienes k (carrocerías) ellos también pueden producir bienes j (automóviles). Si este par de bienes han co-evolucionado en la cesta de exportaciones de ambos países, es porque están muy ‘cercanos’ en el espacio de productos, o sea, que sus actividades son complementarias, tienen instituciones comunes y gozan de externalidades positivas (Hausmann et al., 27 July 2007). Dos propiedades surgen del patrón del posicionamiento de los países en el espacio de productos: (1) el *número de bienes diferentes* que son producidos, por lo que se infiere que los países ricos producen más diversidad que los pobres y (2) la *ubicuidad*, cuantos países están produciendo lo mismo (los más ricos tienen baja ubicuidad: muchos países producen camisas, pero muy pocos producen fuselajes).

El posicionamiento de los países en el espacio de productos tiene efectos sobre su desempeño económico (Hausmann y Rodrik, 2005). Países que exportan productos muy parecidos a los que exportan los países más ricos, alcanzan mejores tasas de crecimiento, por lo cual, el espacio de productos anticipa la evolución de la estructura de exportaciones de los países.

La metáfora que Hausmann et al. (2007) han imaginado para describir el espacio de productos, es un bosque donde los árboles serían los bienes, mientras que los monos serían las empresas. Si los monos solo dominan un pequeño grupo de árboles muy cercanos entre sí, entonces hay poca diversificación, y el patrón del espacio de productos de este país es intensivo en estos productos. Mientras que si los monos se arriesgan a saltar a regiones del bosque más alejadas, se presentará un patrón extensivo. Cuando la densificación de árboles, es escasa, los monos (empresas) enfrentarán dificultades para saltar de un árbol a otro y producir nuevos productos.

A medida que hay más empresas (crecimiento de la población de 'monos'), entonces aumenta la presión por colonizar nuevos sectores del espacio de productos. Esto dispara una fase de transición que persigue densificar las relaciones entre los nuevos productos -lo que provoca un efecto paraguas que suministra a las empresas externalidades positivas y capacidad de cooperación para exportar nuevos bienes.

#### *Política industrial.*

Hausmann et alia, rechazan la respuesta de cajón de que solo se necesitan "buenas" políticas y "buenas" instituciones. Porque un modelo lineal con políticas de 'una sola talla le sirve a todos', realmente, ofrece poca autonomía para influir sobre el cambio estructural y transitar de una fase de *crecimiento acelerado* a una de *colapso*. Tales transiciones raramente siguen una trayectoria lineal. Reducir una inflación de 100% a 20% tiene un efecto mayor que reducirla de 10% a 5%. La reducción de los desequilibrios macroeconómicos puede prevenir la probabilidad de una crisis, pero no puede aumentar las probabilidades de auge.

Otra notable coincidencia del diversificacionismo con la EPI-E, es que ambas rechazan el error neoclásico de creer que la gente invertirá/innovará cuando se tiene seguridad de recibir el fruto de sus esfuerzos gracias a "los derechos de propiedad" de un cierto tipo, concebidos de un modo único e implementados organizacionalmente e institucionalmente de una sola forma<sup>19</sup>.

"...nótese que incluso cuando uno encuentra una 'forma de gobernanza del Mercado' que prevalece, a la larga está incorporada en un rico entramado de instituciones de no-mercado. La farmacéutica es uno de esos casos. Aquí y en todo país con una efectiva industria farmacéutica rentable, uno halla que los programas del gobierno financian la investigación biomédica, generalmente en universidades y laboratorios públicos.

---

<sup>19</sup> "El escrito identifica 10 instrumentos de política acerca de cuyo propio despliegue Washington puede reunir un razonable grado de consenso" (Williamson,J. 1990).

Conjuntamente, la participación de la universidad en estos programas se encuentra asociada con entrenamiento científico para las personas que después finalizarán su educación, y continuarán su trabajo en compañías farmacéuticas. Sin embargo, (...) hay varias formas de regulación de fármacos los cuales van más allá de garantizar los derechos de propiedad e integridad del intercambio que señalan los textos convencionales" (Cimoli, Dosi, Nelson y Stiglitz, January 2006).

Hausmann y Rodrik (2005) conciben que la política industrial y las instituciones tienen limitaciones debido a su hiper-especificidad, ya que están adaptadas a las necesidades de cada sector. Un país puede tener buenas instituciones para promover la industria del tabaco (seleccionar, clasificar, financiar) pero carecer de buenas instituciones para la industria cinematográfica (ausencia de derechos de propiedad). Si el arreglo total de las acciones del gobierno (desde la regulación hasta normas impositivas pasando infraestructura y educación), sufre de hiper-especificidad entonces es impredecible como el activismo gubernamental repercutirá sobre las tasas de retorno de las actividades económicas, por lo cual, para ellos no hay campo para políticas *universales* ("neutrales" para todos los sectores, en el canon neoclásico). Esto coincide con Lall y Teubal (1998), y Nelson y Sampat (January 2001) quienes argumentan que las políticas e instituciones de I&D no son aprovechables por otros sectores e implica que el gobierno queda "condenado a elegir" *de facto...* aunque desee que sus acciones afectasen por igual a todas las empresas.

Todas las políticas siempre son focalizadas: "Cuanto más focalizada es una política, más fácil es el seguimiento a los beneficiarios y, por lo tanto, los 'derroches' van a ser menores. De hecho, los economistas convencionales recomiendan que sea más precisa la focalización de la política social por esta razón" (Chang, 2009, p. 14). Por tanto, las políticas de los gobiernos ¡son selectivas! Mientras en las conferencias internacionales se establecen metas en términos universales ('Educación y salud para todos') los medios para lograrlas son altamente selectivos y focalizados (Mkandawire, 2005, p. 4). Por ejemplo, Hausman (2009) anota que dos bancos de desarrollo, podrían tener exactamente la misma política *nacional* (usar préstamos para promover objetivos económicos) e incluso tener diseños organizacionales *de jure* iguales y, todavía, uno de ellos podría trabajar bien y el otro con corrupción.

El elemento común de estas corrientes, es el abandono del equilibrio neo-walrasiano el cual reemplazan por la formación de patrones. Adoptan que un orden emerge de la inestabilidad de los mercados, instituciones que enmarcan mas durablemente en el tiempo al sistema económico (Metcalfe, 1999). Se presume que al innovar las empresas compiten *por el mercado*, no *en el mercado* (Hsu, Lin and Wei, 2008).

El segundo elemento en común, proviene de la economía política. Rechazan el "individualismo metodológico" y adoptan el "dualismo metodológico" donde la conducta de los individuos se gobierna colectivamente mediante instituciones que, a su vez, pueden ser modificadas por la iniciativa y el liderazgo individual. La conducta de las firmas está impregnada por valores arraigados, planes de negocios y es constreñida por

normas, convenciones, rutinas y paradigmas, como un *symbolic blue print* (Portes, 2006).

Barabasi (2002), estableció que las redes de relaciones que tejen los agentes económicos entre sí, se pueden generalizar como una función de potencia que no solo explica de una manera rigurosa, las redes de "mundo pequeño", las redes con escala (Watts, 1995) y "la fuerza que tienen los lazos débiles en las redes sociales" (Granovetter, 2005, sino que consiguió explicar las *redes libres de escala*, por lo cual, es una teoría general de las redes (Figura 7).

**Figura 7. Características Estructurales que se observan en las redes sociales**

- A. **Redes libres de escala.** Resulta que no tiene sentido definir un valor promedio, pues hay personas con muy pocas conexiones pero también personas con muchísimas más conexiones (hub).
- B. **Redes con alto clustering.** Contrariamente a las redes aleatorias, la probabilidad de que dos vecinos de un nodo estén conectados entre ellos es muy alta, lo que hace que sean redes muy densamente conectadas (lo cual puede influir también en procesos de transmisión de información).
- C. **Redes de "mundo pequeño" (pañuelo).** ¿Cuán alejados estamos unos de otros?
- D. **Redes de comunidad.** Es decir, los nodos (personas, no lo olvidemos) tienden a agruparse en grupos fuertemente unidos. Pertener al grupo adecuado puede ser determinante en los procesos sociales que ocurren a nuestro alrededor. También es crucial poder tener acceso a varios grupos sociales.
- E. **Redes de emparejamiento selectivo (assortatives):** hace referencia a la capacidad de los nodos de una red para agruparse con nodos parecidos a ellos. La consecuencia es que en las redes assortativas, como las redes sociales, los nodos muy conectados tienden a estar conectados entre ellos. ¿El peligro? Pues que desgraciadamente se crean lo que se conoce como "rich clubs", es decir, grupos de nodos muy influyentes que interaccionan entre ellos.

Fuente: elaboración propia

En este sentido, la perspectiva compleja del desarrollo económico (Arthur, 2013; Hodgson, 2007) encaja perfectamente en la noción de *problemas débilmente definidos*. Los experimentos con programas informáticos de AC (Holland, 1995) mostraron que las interacciones simples entre "agentes" originaban comportamiento complejo (Figura 8).

**Figura 8. aumentar el número de nodos reduce los pasos de conexión mínimos**



He aquí el problema. Suponga que usted adiciona otro nodo más. ¿Será que la mínima longitud total de aristas que se conectan se aumentará? Será que más puntos implica más bordes, y por lo tanto implica una mayor longitud total mínima? ¿Acaso es obvia la respuesta? Por supuesto, lo hará. Pero, la respuesta correcta es: ¡no! Esto puede parecer un truco de salón, pero revela una visión muy útil. La longitud total de las líneas eléctricas, oleoductos, líneas de Ethernet, y los caminos, a veces, puede reducirse ¡tan solo con añadir más nodos! (La longitud de un camino es el número de enlaces, la distancia entre dos nodos es la longitud del camino más corto –camino geodésico).

Fuente: adaptado con base en Barabási, 2002

Al fin al cabo, la economía sigue siendo una forma de pensar y no sigue el esquema experimental de las ciencias naturales. Las ciencias sociales en el siglo XIX se debatían entre el empirismo positivista (Mill, 1806-1873; Comte, 1798-1857) y el racionalismo idealista (Descartes, 1596-1650; Kant, 1724-1804). Hoy se debaten entre el deductivismo determinista basado en el *individualismo metodológico* y la complejidad que emerge del *dualismo metodológico* (Anexo 3).

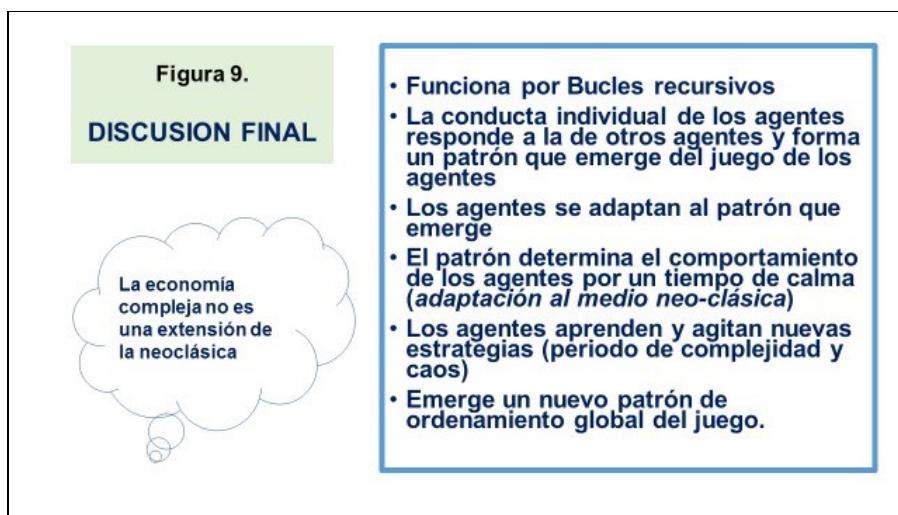
Hallazgos:

- i. La postura neoclásica defiende procesos económicos que convergen al equilibrio, es decir, hacia un funcionamiento “ideal” del mercado que toma la tendencia media, como el valor supremo que representa la conducta de todos los agentes del sistema económico. Si son separables entonces son agregables linealmente al suponer que las decisiones de los individuos son independientes entre sí motivadas por la información que transmiten los precios.
- ii. El enfoque evolucionista asume que no hay equilibrio y no es posible la adición lineal de la conducta de los participantes en los mercados y, por tanto, postula que la desviación típica (o la varianza) es la medida que representa la conducta de los agentes económicos, por lo tanto, su resultado agregado emerge como un patrón global y es capturado en una función de potencia.
- iii. Como corolario, la diversidad de conductas de los individuos proviene de la respuesta de cada uno de ellos a las acciones de los demás, inducidas por las señales que transmite el patrón global por lo cual este es inestable y cambiante (Anexo 4).

- iv. Los neoclásicos se fijan en el equilibrio que en el proceso para llegar a él (Lara, Mayo-Junio 2008). En contraste, la escuela evolucionista se fija en la historia de los procesos económicos más que en su estabilidad.
- v. “(...) estrategias hacia otros jugadores en el sistema económico –trabajadores, gobiernos y proveedores- también pueden ser introducidas en el análisis para reflejar su relevancia para el patrón de la internacionalización” (Letto-Gillies, 2004, p. 55).

### 3. Discusión final

La economía compleja (Arthur, 2013) implica la inestabilidad de los ambientes económicos por los bucles recursivos que provoca la reacción de la conducta individual a las estrategias de los otros (Figura 9). El análisis de redes permite capturar estos comportamientos.



Fuente: elaboración a partir de Arthur (2013)

La complejidad económica ha invadido la Macroeconomía y Microeconomía, por lo que se impone pluralizar sus contenidos a partir de la narrativa de fenómenos deterministas y complejos. Soros (2008) ha contribuido a repensar las decisiones financieras a partir de los conceptos de "reflexividad" y "fiabilidad"<sup>20</sup> del conocimiento. Mientras que el dinero ha sido vinculado con el déficit fiscal y el empleo mediante

<sup>20</sup> Soros (2008) habla del "principio de fiabilidad" y del "principio de reflexividad". La complejidad del mundo es imposible que la comprendamos en su totalidad (fiabilidad). La reflexividad implica que el pensamiento de las personas desempeña dos funciones: conocer la situación del mundo (función cognitiva) y actuar para sacar partido de esa situación (función participativa). Ambas funciones interfieren entre sí. La función cognitiva no es exacta y además, cuando actuamos según esos conocimientos (función participativa), modificamos esa realidad, por lo que el resultado final diverge de las intenciones iniciales de los participantes (nota del autor)

nuevas causalidades (Wray, 2006). "Animals Spirits" critica las motivaciones de la conducta humana en los modelos macroeconómicos convencionales y "La economía de la manipulación" incluso va más lejos (Ackerlof y Schiller, 2012, 2015).

Las agencias responsables de las políticas económicas de largo aliento en los países, solo disponen de confusas teorías para escoger, como dice este autor:

Pero la tarea de los economistas del desarrollo es ir más allá de escribir mejores manuales de política; al menos algunos de ellos piensan acerca de los asuntos conceptuales o estructurales más significativos. Nuestras mejoras en la identificación de estrategias y en experimentos controlados no han logrado que seamos mas astutos para descifrar los mecanismos a través de los cuales ciertos resultados son originados (el 'por qué' y el 'cómo') y la dinámica social que está involucrada, y sin esto nuestras explicaciones causales son débiles, pese a toda la precisión o la significancia estadística de nuestras estimaciones. El hecho, es que algunas veces estamos tan obsesionados con la precisión de estas herramientas, que dejamos a un lado ejercicios potencialmente profundos que no pasan el estándar de nuestros vigías econométricos, y muchas veces permitimos que lo mejor sea enemigo de lo bueno (Barham, August 2005, p. 16)

Incluso las agencias multilaterales hoy son más pluralistas (Chang, 2009). Un reporte del BID, señala:

"Para algunos países, estamos viendo quizás un caso de crecimiento exportador sin que la exportación lidere el crecimiento. (...) En estos casos, el crecimiento exportador con base en la especialización y el uso de insumos importados conduce a una participación en el valor agregado relativamente pequeña, e incluso a una participación más pequeña de los insumos nacionales en el valor total exportado (...). Como consecuencia, el impacto sobre toda la estructura productiva del país fue leve (Reinhart y Peres, 2000, p. 1559).

Los países latinoamericanos, aislados de la expansión de las CGV no han tenido la oportunidad de participar en la creación y uso de tecnologías intensivas en conocimientos. La razón yace en que:

El modelo de capacidades tiene algunos rasgos importantes como suponer que hay mercados globales bien desarrollados para insumos y equipos pero muy pobemente desarrollados para la adquisición e intercambio de conocimiento técnico y gerencial (Teece, 1986).

Anexo 1. Algunos problemas con la exploración del espacio de posibilidades son:

1. Es posible que sea rara la existencia de soluciones dentro del espacio de posibilidades
2. Pueden haber amplias regiones de estados que sean posibles, en cuya vecindad la medida de la promesa o no varíe mucho (haya tendencia), o no exista tendencia alguna
3. Una región sin soluciones y con una frontera a su alrededor que tienda a encasillar el proceso de búsqueda
4. Un estado de posibilidades en donde la medida de la promesa alcance una altura elevada, pero que resulte ser una solución sub-óptima muy pobre.

**Simon (1945) ha descrito este proceso así:**

1. Si el ambiente de la tarea es estable entonces permite construir analogías narrativas.
2. Si el ambiente de la tarea es quasi-desacoplable, permite descomponer el problema en sub-problemas.
3. Considerar si la experiencia previa del individuo y de la organización reduce o restringe el número de alternativas
4. La historia encarnada en los hábitos individuales y las rutinas organizacionales pueden delimitar las alternativas
5. Las alternativas están restringidas por los juicios de valor y los juicios de hecho que la organización y el individuo tienen pre-establecidos
6. La resolución de problemas es un proceso que puede ser deliberado/no-deliberado, individual/organizacional, de juicios de hecho/juicios de valor, consensuado/no consensuado

Fuente: Simon (1945) *El comportamiento Administrativo*,

Anexo 3. ¿Por qué estudiar la complejidad?

• Ciencias Físicas:

- Newtonianas:  $x_{t+1} = f$  (Estado actual)
- Cuántica:  $x_{t+1} = f$  (Interacción entre el estado actual y Observador)

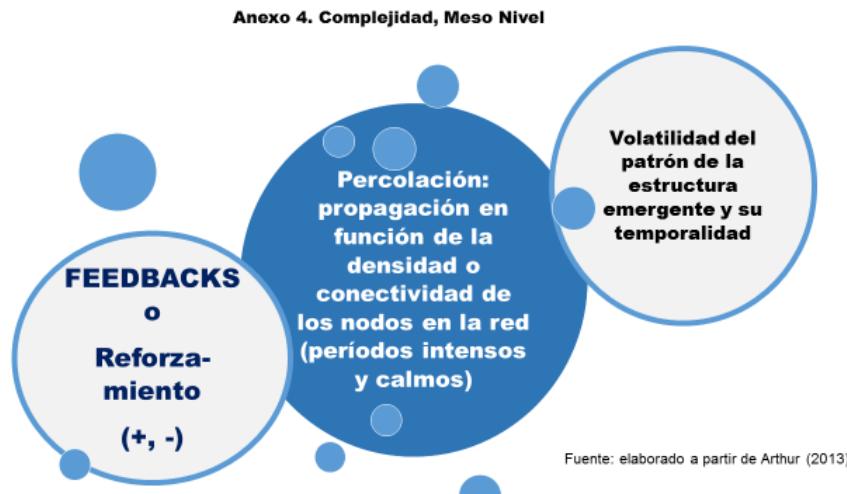
• Ciencias Biológicas:

- $x_{t+1} = f$  (Pasado evolutivo. Medio ambiente)

• Ciencias Humanas:

- $x_{t+1} = f$  (Hoy, Ayer, Expectativas, Entorno)

Fuente: Schuschny, Andrés Ricardo (2007) Universidad Santiago de Chile, Planeación Estratégica, Magíster en Gestión Pública.  
Disponible en: <http://www.slideshare.net/schuschny/clase-1-y-2-introducción-a-las-ciencias-de-la-complejidad>



### Referencias.

- ARROW, KENNETH AND DEBREU. (1954). Existence of an Equilibrium for a Competitive Economy, *Econometrica*, Vol. 22, No. 3. (Jul., 1954), pp. 265-290. <http://web.stanford.edu/class/msande311/arrow-debreu.pdf>
- ACEMOGLU, DARON Y ROBINSON, JAMES (2012) Por qué fracasan los países. Centro Libros PAPF, S.L.U., Grupo Planeta.
- ACKERLOF, GEORGE Y SCHILLER, ROBERT J. (2015) Economía de la Manipulación, Paidós, Editorial Planeta Colombiana S.A.
- AGHION, PHILLIPPE Y HOWITT, PETER (1999) Endogenous growth theory, The MIT Press.
- Arthur, Brian (2013) Complexity Economics: A Different Framework for Economic Thought, SFI Working Paper 2013-04-012 (To appear in the book Complexity Economics, W.B. Arthur, Oxford Univ. Press, 2013)
- BARABASI, A. Y ALBERT, H. (1999) Emergence of Scaling in Random Networks. *Science*, no. 286.
- BARABASI, A. L. (2002). *Linked. The New Science of Networks*. Perseus Publishing, Cambridge.
- BARABÁSI, ALBERT-LÁSZLÓ (2014), Network Science: the Barabasi-Albert Model, Chapter 5, This book is licensed under a Creative Commons: CC BY-NC-SA 2.0. PDF V48 19.09.2014. <http://barabasi.com/f/622.pdf>
- BARABÁSI, ALBERT-LÁSZLÓ AND ALBERT, REKA (2002) Statistical mechanics of complex network. *Reviews of modern physics*, volume 74, January 2002 <http://www3.nd.edu/~networks/Publication%20Categories/03%20Journal%20>

- Articles/Physics/StatisticalMechanics\_Rev%20of%20Modern%20Physics%2074,%  
%2047%20(2002).pdf
- BARHAM, PRANAB (AUGUSTO 2005) Theory or Empirics in Development Economics, en  
Mookherjee, Dilip (Editor) New Directions in Development Economics: Theory or  
Empirics? A Symposium in Economic and Political Weekly
- CANTWELL, J. (1989) Technological Innovation and Multinational Corporations. Oxford:  
Blackwell.
- CHANG, H. J. (2009). Industrial policy: Can we go beyond an unproductive  
confrontation? Annual World Bank Conference on Development Economics, 22-  
23 Junio.Caniëls, MARJOLEIN C. J. AND ROMIJN, HENNY A. (2008). Actor  
networks in Strategic Niche Management: Insights from social network theory.  
*Futures* 40, 613-629
- CIMOLI, MARIO, DOSI, GIOVANNI, NELSON, RICHARD Y STIGLITZ JOSEPH (January 2006)  
Institutions and Policies Shaping Industrial Development: An Introductore Note,  
Laboratory of Economics and Management, LEM Working Paper Series, No.  
Sant'Anna School of Advanced Studies, Pisa, Italy ([www.lem.sssup.it](http://www.lem.sssup.it))
- CHRISTENSEN, C.M., ANTHONY, S.D. AND ROTH, E.A. (2004) "Seeing What's Next: Using  
the Theories of Innovation to Predict Industry Change". Boston: Harvard  
Business School Press.
- DAVIDSON, PAUL (2015) The world needs the WEA Is economics a science? Should  
economics be rigorous? *Real-world Economics Review*, Issue No. 59 [Journal of  
Post Keynesian Economics, USA]
- DYER, JEFFREY AND NOBEOKA, KENTARO (2000) Creating and managing a high  
performance knowledge-sharing network: the Toyota case. *Strategic  
Management Journal*, 21: 345-367
- GARZA, NÉSTOR Y PUGLIESE, GISELL (2008) "Algunos problemas de interpretación en  
Nueva Geografía Económica", Cuadernos de Economía, v. XXVII, n. 48, Bogotá,  
2008, páginas 143-171
- GRANOVETTER, MARK (WINTER 2005) The impact of social structure on economic  
outcomes, *Journal of Economic Perspective*, Vol. 19, No. 1, pp. 33-50
- HAUSMANN, RICARDO (2008) The Other Hand: High Bandwidth Development Policy.  
CID Working Paper No. 179, September 2008
- HERNÁNDEZ, IVÁN Y ROSADO, LUÍS (2010) Las instituciones del estado y los grandes  
conglomerados industriales como determinantes del cambio estructural en  
Corea del Sur y Colombia, *Revista de Economía del Caribe*, Vol. Num. 5, pp. 34-  
102.
- HIDALGO, C.A., KLINGER, B., BARABÁSI, A.-L. AND HAUSMANN, R. (2007) The Product  
Space Conditions the Development of Nations. *Science* 317(5837): 482-487, 27  
July (también Descargable en:  
<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/0708/0708.2090.pdf>)

- HYMER, S.H. (1975) 'The multinational corporation and the law of uneven development', in H. Radice (ed.), *International Firms and Modern Imperialism*, Harmondsworth: Penguin Books, pp. 113–35.
- HOGDSON, GEOFFREY (2007) Evolutionary and Institutional Economics as the New Mainstream? *Evol. Inst. Econ. Rev.* 4(1): 7–25
- HOLLAND, JOHN H. (2004) *El Orden Oculto: De Como la Adaptación Crea la Complejidad*, FCE, México
- HSU, GEORGE J.Y., LIN, YI-HSING Y WEI, ZHENG-YI (2008) competition policy for technological innovation in an era of knowledge-based economy. *Knowledge-Based Systems* 21, 826-832
- HUGGINS, ROBERT Y JOHNSTON, ANDREW (2010) Knowledge flow and inter-firm networks: The influence of network resources, spatial proximity and firm size, *Entrepreneurship & Regional Development* Vol. 22, No. 5, August 2010, 457–484
- Iansiti, Marco and Levien, Roy (March 2004) Strategy as Ecology, *Harvard Business Review*
- KAPLINSKY, RAPHAEL (November 2013) Global value chains, where they came from, where they are going and why this is important, IKD Working Paper No. 68
- LALL, SANJAYA (2003) Technology and Industrial Development in an Era of Globalization, chapter 13, en Chang, Ha-Joon, *Rethinking development economics*, Anthem Press, pp. 277-298
- LALL, S. Y TEUBAL, M. (1998), "Market-Stimulating" Technology Policies in Developing Countries: A Framework with Examples from East Asia, *World Development* Vol. 26, No. 8, pp. 1369-1385
- LARA, ARTURO (Mayo-Junio 2008) Sistemas complejos adaptables y teoría de la empresa: el programa de investigación. *Economía Informa*, núm. 352, pp. 65-92
- LETTO-GILLIES (2004) The Theory of the Transnational Corporation at 50+, *Economic Thought* 3.2: 38-57.
- METCALFE, J. STAN (1999) Restless capitalism: increasing returns and growth in enterprise economies, Esrc Centre for Research on Innovation and Competition and School of Economic Studies, University of Manchester
- MIHATA, KEVIN (1997) "The Persistence of 'Emergence'" in Raymond A. Eve, Sara Horsfall, & Mary E. Lee (eds) *Chaos, Complexity & Sociology: Myths, Models & Theories*, Thousand Oaks, Ca: Sage. pp 30-38.
- MKANDAWIRE, T. (2005). Targeting and universalism in poverty reduction. United Nations Research Institute for Social Development, Social Policy and Development Programme. Paper Number, 23. Disponible en: [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/955FB8A594EEA0B0C12570FF00493EAA/\\$file/mkandatarget.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/955FB8A594EEA0B0C12570FF00493EAA/$file/mkandatarget.pdf)
- MOOKHERJEE, DILIP (Editor) (August 2005) New Directions in Development Economics: Theory or Empirics? A Symposium in *Economic and Political Weekly*.

- NELSON, RICHARD (2011) The Complex Economic Organization of Capitalist Economies, Capitalism and Society, Volume 6, Issue 1. Iss. 1, Article 2. DOI: 10.2202/1932-0213.1082
- NELSON, RICHARD Y SAMPAT, BHAVEN (January 2001) Making Sense of Institutions as a Factor Shaping Economic Performance, Journal of Economic Behavior & Organization, Vol. 44 No. 1. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=251482>
- PONDS, RODERIK, VAN OORT, FRANK AND FRENKEN, KOEN (2009) Innovation, spillovers, and university-industry collaboration: An extended knowledge production function approach. Papers in Evolutionary Economic Geography # 09.03
- PORTES, ALEJANDRO (2006) 'Institutions and Development: A Conceptual Re-analysis', Population and Development Review, 32, 233–262
- PRITCHETT, LANT (Oct 28, 2009) Natural resources and Economic Diversification: An emerging Research Agenda, Note prepared for Economic Research Forum meetings November 6, 2009 in Cairo. Harvard Kennedy School of Government.
- Rodríguez, Francisco (May 17 2007) Cleaning Up the Kitchen Sink: Growth Empirics When the World Is Not Simple. Department of Economics Wesleyan University.
- RODRÍK, DANI (2013) Structural change, fundamentals, and growth: an overview, Institute for Advanced Study, September 2013
- ROMER, PAUL (1993) Two Strategies for Economic Development: Using Ideas and Producing Ideas, Proceedings of the World Bank Annual Conference and Development economics 1992. Supplement to The World bank Economic Review and The World Bank Research Observer
- SEEL, RICHARD (2000) New Insights on Organisational Change. Published in Organisations & People Vol. 7 No 2, May 2000 pp 2-9.
- SEEL, RICHARD (2003) Emergence in Organisations. Descargable en: <http://www.new-paradigm.co.uk/emergence-human.htm>
- SEPÚLVEDA, RÓGER (2015) Discusiones filosóficas en los paradigmas de formación administrativa, Editorial UTP.
- SOROS, GEORGE (2008) The New Paradigm for Financial Markets. Public Affairs.
- SNYDER, W. M. AND X. DE SOUZA BRIGGS (2003) Communities of Practice: A New Tool for Government Managers. Arlington, VA, USA, IBM Center for the Business of Government. p. 14
- SVEIBY, KARL (2000) Capital Intelectual, la nueva riqueza de las empresas, cómo medir y gestionar los activos intangibles para crear valor. Máxima Laurent du Mesnil Editeur
- Teece, David, Pisano, Gary, and Shuen, Amy (Aug., 1997) Dynamic Capabilities and Strategic Management, *Strategic Management Journal*, Vol. 18, No. 7 pp. 509-533.
- TEECE, DAVID J. (1986) Profiting from technological innovation: Implications for integration, collaboration, licensing and public policy, *Research Policy* 15, pp. 285-305

- VERNON, R. (1966) 'International investment and international trade in the product cycle', *The Quarterly Journal of Economics*, 80, 190–207.
- WILLIAMSON, JOHN (1990) *Latin American Adjustment: How Much Has Happened?* , Washington DC: Institute for International Economics. Descargable en: <https://www.wcl.american.edu/hracademy/documents/Williamson1990WhatWashingtonMeansbyPolicyReform.pdf>
- WILLIAMSON, OLIVER, AND WINTER, SIDNEY (EDS.) (1993) *The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development*. Oxford University Prres
- WINTER, SIDNEY G. (September 2006) The Logic of Appropriability: From Schumpeter to Arrow to Teece, LEM, Workin Papers
- WRAY, RANDALL (2006) El papel del dinero hoy: la clave del pleno empleo y la estabilidad de precios, UNAM, México

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)  
ESTRATEGIA DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LA  
EMPRESA FAMILIAR CASA LUKER SA. CASO  
ESTUDIO<sup>21</sup>

Natalia Jiménez Álvarez<sup>22</sup>  
Sergio Aldair Ramírez Bastidas<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Artículo resultado del trabajo Investigativo del proyecto denominado 'La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las grandes empresas de Manizales del departamento de Caldas que realizan procesos de internacionalización en el año 2015'. El producto responde a las directrices desde el Semillero de Ética, Empresa y Sociedad, inscrito al grupo de investigación "Administración y Gerencia del Talento Humano" y su línea "Dirección y estrategia" de la Universidad de Manizales. Tutora: Laura Michel Santa Fajardo. Doctoranda in Business Administration- DBA con énfasis en Responsabilidad Social. Magister en Administración- MBA, Universidad EAFIT con énfasis en Gerencia de Negocios Internacionales. Especialista en Administración de la Universidad EAFIT. Especialista en Gestión de Proyectos de Desarrollo, Universidad La Gran Colombia seccional Armenia. Administradora de Empresas de la Universidad La Gran Colombia seccional Armenia. Investigadora Social y Docente del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Manizales. Tutor del Semillero de investigación 'Ética, Empresa y Sociedad', adscrito al Grupo de Investigación 'Administración y Gerencia del Talento Humano' de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas, Universidad de Manizales. Email: lsanta@umanizales.edu.co

<sup>22</sup> Estudiante de tercer semestre de administración de empresas, Universidad de Manizales. Grupo de Investigación Administración y Gerencia del Talento Humano. Semillero de Investigación 'Ética, Empresa y Sociedad'. Correo: natisjimeal@hotmail.com

<sup>23</sup> Estudiante de tercer semestre de administración de empresas, Universidad de Manizales. Grupo de Investigación Administración y Gerencia del Talento Humano. Semillero de Investigación 'Ética, Empresa y Sociedad'. Correo: sergio4ramirez@gmail.com

**Resumen.**

El presente artículo analiza las prácticas y evidencias según las dimensiones de la Responsabilidad social empresarial (RSE) entre ellas económica, social y ambiental; de una de las grandes empresas familiares pertenecientes al sector secundario que desarrolla una actividad económica industrial en la ciudad de Manizales del departamento de Caldas, que por medio de esas buenas prácticas ha logrado realizar procesos de internacionalización, como es el caso empresarial de Casa Luker -Sucesores de Jose Jesus Restrepo & Cía.- S.A. De esta manera, se da a conocer las acciones de RSE por parte de la Casa Luker SA. que le ha permitido no solo realizar procesos de internacionalización, sino destacarse en el mercado local, regional, nacional y global; por esta razón, la RSE una estrategia de internacionalización y sostenibilidad para las empresas familiares de la región. El producto es resultado parcial del proyecto de investigación denominado 'La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las grandes empresas de Manizales del departamento de Caldas que realizan procesos de internacionalización en el año 2015'.

**Palabras clave.**

Responsabilidad social empresarial (RSE), caso empresarial, estrategia de internacionalización, sostenibilidad.

**Abstract.**

This article analyzes the practices and evidence to the dimensions of corporate social responsibility (CSR) including economic, social and environmental; of the one large family companies within the secondary sector that develops an industrial economic activity in the city of Manizales Caldas department, that through these good practices has managed to perform internationalization processes, such as the business case of Casa Luker - successors of Jose Jesus Restrepo & Cía SA. Thus, it is disclosed CSR actions by the Casa Luker SA. which has allowed him not only perform processes of internationalization, but excel in the local, regional, national and global market, For this reason, CSR an internationalization strategy and sustainability for family businesses in the region. The product is partially a result of the research project called 'The Social Responsibility (CSR) in large companies Manizales Caldas department that perform processes of internationalization in 2015'.

**Key words.**

Corporate Social Responsibility (CSR), business case, internationalization strategy, sustainability.

## **Introducción.**

En la actualidad, las grandes empresas colombianas están aplicando cada vez más el término RSE en su actuación empresarial, actos que han sido replicados por otras empresas también de procedencia familiar; donde sus empresarios están siendo conscientes de que una economía capitalista no es suficiente para que este mundo globalizado progrese y que existe una prioridad mayor que obtener utilidades como el bienestar de los empleados, de la sociedad, la protección y adecuado uso de los recursos medio ambientales, las generaciones futuras y las buenas relaciones con los grupos de interés (stakeholders), entre otros.

Por lo tanto, la RSE juega un papel fundamental para que las organizaciones cumplan sus objetivos y asimismo generen beneficios sociales, ambientales y económicos, los cuales repercuten inmediatamente en los intereses de la empresa y de los stakeholders, permitiendo a la organización no solo tener una buena relación con el mercado nacional sino global al implementar estrategias de internacionalización socialmente responsables.

Según lo anterior, en el departamento de Caldas, específicamente en la ciudad de Manizales, las grandes empresas han buscado la forma de lograr una internacionalización por medio de su responsabilidad social, demostrando acciones y resultados de acuerdo a las dimensiones social, ambiental y económica desde lo interno hasta actividades externas a la organización, como es el caso empresarial de Casa Luker -Sucesores de Jose Jesus Restrepo & Cía.-.

## **Objetivos.**

### *General.*

Analizar las prácticas y evidencias de Responsabilidad Social Empresarial en la empresa familiar Casa Luker S.A. de Manizales. Caldas que le han permitido realizar su proceso de internacionalización.

### *Específicos.*

1. Entender qué es la RSE y cómo se ha venido trabajando en los últimos años.
2. Identificar las prácticas, tipo de acciones, evidencias de participación sobre RSE y formas de apoyo a la comunidad, implementadas por Casa Luker S.A.
3. Caracterizar las dimensiones de la RSE en empresa Casa Luker S.A. desde sus diferentes aspectos internos y externos.
4. Conocer los diferentes procesos de internacionalización en empresa Casa Luker S.A. por medio de las prácticas socialmente responsables.

**Metodología.**

En la investigación se aplicará la técnica del enfoque cualitativo, debido a que está sujeta a una empresa en particular. Por lo tanto, se trabajará con el estudio de caso, el cual no es una técnica específica, sino que es una forma de organizar los datos sociales. Según Yin (1994), este tipo de investigación permite el estudio de un objeto o caso con el cual se presentan resultados específicos, pero también por medio de este estudio se puede obtener una percepción más completa.

En el presente artículo se parte del interés central de comprender la RSE como estrategia de internacionalización para mejorar la competitividad de la empresa familiar manizaleña, identificando las principales prácticas sociales, ambientales y los beneficios económicos que adquirió en particular la empresa Casa Luker SA., la cual se encuentra registrada en la Cámara de Comercio de Manizales del departamento de Caldas al 31 de diciembre del año 2015 y sigue en vigencia .

En esta investigación se utilizarán como instrumento las fuentes primarias como la entrevista dirigida al gerente de la empresa, y como fuentes secundarias se consultaron informes de gestión de sus procesos de RSE.

**Referentes Teóricos.**

La responsabilidad social empresarial es un tema que está llamando la atención más que todo en las grandes empresas, por la frecuente preocupación y presión de las comunidades a sus organizaciones sobre el comportamiento ético, la responsabilidad social y medio ambiental que deben ejercer, siendo las empresas, según Mirones (2011, p. 10) "proyectos creados por personas, con personas y para las personas". Sin embargo, en la gestión empresarial se tiende a olvidar que el capital humano es el activo principal y medio para obtener beneficios económicos como un indicador del bienestar social de la comunidad.

De esta manera, la RSE es un tema fundamental para el quehacer empresarial, y para entenderlo se debe aclarar el concepto, según Mirones (2011, p. 11) es "la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores".

Por lo tanto, la responsabilidad social empresarial pasa a ser una nueva forma de hacer negocios, enfocándose en tres dimensiones como argumenta Santa (2016):

Generar beneficios económicos, sociales y medio ambientales; que permiten analizar el entorno organizacional interna como externamente. De esta manera, la organización puede no solo contemplar sus beneficios económicos sino lograr una integración con el entorno social y medio ambiental, siendo según Santa, Fajardo, & Santa (2015, p. 4) "un engranaje de las acciones y resultados de las tres dimensiones, como respuesta efectiva a las demandas del entorno"

En cuanto a la caracterización de la responsabilidad social empresarial, se encuentra dividida en tres diferentes dimensiones entre ellas: económica, social y medio ambiental, como explica Centro Mexicano para la Filantropía (Cemef) cada una de debe ser integral para que complemente el enfoque de una empresa socialmente responsable, de acuerdo a Santa, Fajardo, & Santa (2015, pp. 4-5) son:

**1) Dimensión económica:**

- a) Interna, su responsabilidad se enfoca a la generación y distribución del valor agregado entre colaboradores y accionistas, considerando no sólo las condiciones de mercado sino también la equidad y la justicia. Se espera de la empresa que genere utilidades y se mantenga viva y pujante (sustentabilidad).
- b) Externa, implica la generación y distribución de bienes y servicios útiles y rentables para la comunidad, además de su aportación a la causa pública vía la contribución impositiva. Asimismo, la empresa debe participar activamente en la definición e implantación de los planes económicos de su región y su país. (Cajiga, 2013, p. 5)

**2) Dimensión social:**

- a) Interna: Implica la responsabilidad compartida y subsidiaria de inversionistas, directivos, colaboradores y proveedores para el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo y el desarrollo integral y pleno de todos ellos.
- b) Sociocultural y política externa: conlleva a la realización de acciones y aportaciones propias y gremiales seleccionadas para contribuir con tiempo y recursos a la generación de condiciones que permitan y favorezcan la expansión del espíritu empresarial y el pleno desarrollo de las comunidades y, por tanto, a un entorno de mercado favorable para el desarrollo de su negocio. (Cajiga, 2013, p. 5)

**3) Dimensión medio ambiental o ecológica, gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales:**

- a) Interna, implica la responsabilidad total sobre las repercusiones ambientales de sus procesos, productos y subproductos; y, por lo tanto, la prevención —y en su caso remedio— de los daños que causen o pudieran causar.
- b) Externa, conlleva a la realización de acciones específicas para contribuir a la preservación y mejora de la herencia ecológica común para el bien de la humanidad actual y futura. (Cajiga, 2013, p. 6)

Cada dimensión debe desarrollar acciones enmarcadas en un contexto integral donde se rija por las diferentes necesidades, expectativas y valores que conforman el ser y quehacer de las personas que integran a la organización y con los que ella tiene relación; de esta manera las empresas pueden analizar los niveles de RSE desde el ámbito interno y externo. Según Santa, Fajardo, & Santa (2015, p. 5)

Las empresas, independientemente de su tamaño y actividad económica, desempeñan un papel fundamental en la minimización de impactos negativos que generan en el desarrollo de su objeto social, siendo uno de los temas que actualmente atrae cada vez más la atención al sector privado y público.

### **Proceso de la internacionalización empresarial socialmente responsable.**

El mercado global es un escenario que está en constante cambio, el cual exige un trabajo con empresas y economías que estén dispuestas a abordar esta nueva visión de negocio socialmente responsable. Es en este sentido, que las empresas deben trabajar activamente para responder ante su demanda de mercado y además para tener la capacidad de ser proactivas.

Por lo tanto, la internacionalización nace como una respuesta a la evolución del entorno empresarial que, como el resto de iniciativas estratégicas, debe entenderse desde un punto de vista dinámico, siendo un proceso por medio del cual las empresas desarrollan capacidades para hacer negocios, participando en los mercados de los diferentes países que se encuentren.

Entender el mercado en un contexto global se ha convertido en un elemento de éxito para cualquier negocio. Por eso, es importante identificar las principales formas de internacionalizar una empresa, como explica (Portafolio, 2008) citado por Santa (2016):

1. Vender el producto como insumo a un exportador (esto se denomina un exportador indirecto).
2. Vender el producto a una comercializadora internacional.
3. Contactar a un broker (agente de comercio internacional). Nota: Un broker nunca se hace propietario del bien que se comercializa, solo funciona como intermediario.
4. Utilizar apoyo institucional de organizaciones especializadas en comercio exterior (asesorías y consultas).
5. Adelantar actividades de importador, maquilador (a través de subcontratación y/o producción de materias primas) o de distribuidor en el extranjero.
6. Instalar una sucursal de la empresa en el mercado extranjero.
7. Desarrollar actividades de mercadeo y publicidad de alcance global: mailing (a través de correos electrónicos), promoverse en Internet

- (pautar en sitios web reconocidos), e-commerce (comprar y vender en portales de mercados especializados).
8. Participar en ferias, misiones internacionales y ruedas de negocios.
  9. Buscar fusiones, alianzas estratégicas o participaciones de la empresa con otra(s) empresa(s) extranjeras.
  10. Estrategias de innovación e inversiones directas mediante la compra de empresas.

Lograr este proceso de internacionalización por medio de la RSE se vuelve una estrategia que permite a las empresas de familia ingresar a mercados globales y el respectivo cumplimiento de los objetivos organizacionales, mejora su competitividad y por ende su sostenibilidad. En este sentido, la RSE ayuda a que la empresa sea más competitiva no solo por sus incrementos en los beneficios económicos, sino también porque juega un papel esencial en el desarrollo positivo de factores vitales para la sostenibilidad y el éxito de la empresa a largo plazo.

Por consiguiente, la aplicación de la RSE en las empresas internacionalizadas pasa a ser, según (Santa, 2016) “un juego de reputación, confianza, credibilidad, fidelidad, e imagen, no solo en el mercado, sino con los mismos miembros de la empresa y la sociedad”.

### **Resultados.**

A continuación se describe el caso empresarial de Casa Luker -Sucesores de José Jesús Restrepo & Cía. S.A del departamento de Caldas, que con sus prácticas de RSE han realizado procesos de internacionalización, los cuales sirvieron para destacarse en el mercado local, regional, nacional y global, tomando la RSE como una estrategia de internacionalización y sostenibilidad para las empresas familiares.

### **Luker -Sucesores de José Jesús Restrepo & Cía. S.A.**

Una empresa de tradición colombiana y caldense de talla internacional, cuenta con gran presencia en mercados globales gracias a su portafolio con una amplia gama de productos de alta calidad en la línea de alimentos y de aseo; la cual tiene un enfoque moderno y futurista, que desde 1906 lo ha implementado en el desarrollo de su objeto social, siempre con una visión de llevar felicidad y satisfacción a los hogares colombianos, pensando en su calidad de vida.

Fue fundada por José Jesús Restrepo Botero y Alfredo Restrepo Jaramillo en el año de 1904 y abrió sus puertas desde 1906 en la ciudad de Manizales donde aún tienen su fábrica y centros de investigación Casa Luker S.A. (2016). Siendo una empresa que se dedica a la fabricación y venta de chocolates para uso doméstico con más de 10 marcas y múltiples productos, según Cámara de Comercio de Manizales (2015), con 112 años de trayectoria y pionera en el desarrollo de productos derivados del cacao, aunque también se dedica al:

Fomento, desarrollo y explotación de cacao, la explotación del negocio de ganadería en la cría, levante de ceba, beneficio de ganado, inversión de sus fondos o disponibilidad en bienes muebles o inmuebles que produzcan rendimiento periódico o rentas más o menos fijas (Casa Luker S.A., 2016).

La empresa cuenta con cinco (5) plantas:

- a) Planta de Café (Manizales. Caldas)
- b) Planta de Jugo (Chinchiná. Caldas)
- c) Planta de Aseo La Joya y Planta de productos derivados del Cacao (Bogotá. Cundinamarca)
- d) Planta de Aceites (Palmas de Casanare)

Casa Luker SA. ha realizado sus procesos de internacionalización debido al desarrollo de prácticas, acciones, evidencias de participación socialmente responsables, que se caracterizan a continuación según las dimensiones en sus respectivos aspectos internos y externos:

#### **Prácticas de la dimensión social:**

##### **Internas:**

- a) La empresa continuamente desarrolla programas de bienestar para apoyar al bienestar y la calidad de vida de sus empleados, expresando que "la responsabilidad social de CasaLuker empieza por un sensible compromiso hacia su propio grupo humano" Casa Luker S.A (2016).

##### **Externas:**

- a) Fundaron la Granja Casa Luker en 1962, siendo uno de los pocos centros de investigación de cacao en el País y el mundo, "donde se trabaja para modernizar la tecnología de producción y de conservación de la calidad del Cacao Fino de Aroma" Casa Luker S.A (2016), este centro beneficia a los agricultores que como único medio de subsistencia se dedican a actividades agrícolas como los cultivos y se les garantiza la mejor atención y calidad para sus clientes.
- b) La empresa proporciona gratuitamente a los agricultores, las herramientas que necesitan para producir un cacao de excelente calidad, de igual forma les brinda formación técnica y apoyo técnico en el campo, por medio de su centro de investigación de cacao 'Granja Luker'; con el fin de comprar a los agricultores los granos de cacao que cumplen en un 100% con los estándares Fino de Aroma.
- c) Ofrecen programas para capacitar a más de 700 personas anualmente, donde más de 30.000 agricultores han pasado por la Granja Luker durante los primeros 50 años.

- d) Contribuye y aporta a elevar las condiciones sociales básicas de las clases más necesitadas en varios municipios del departamento de Caldas y su capital Manizales, siempre con la proyección de seguir trabajando por el beneficio a la sociedad colombiana.

**Prácticas de la dimensión Medio Ambiente:**

**Internas:**

- a) Sus plantas productoras y centros de distribución cumplen con los requerimientos de las autoridades ambientales a nivel nacional.
- b) Cuentan con sistemas para el manejo adecuado de residuos sólidos y líquidos en los procesos productivos.

**Externas:**

- a) Cuentan con empresas autorizadas para la correcta disposición de residuos peligrosos, buscando el mejor manejo para los residuos sólidos aprovechables.
- b) Dentro de su política de RSE, realiza alianzas estratégicas con proveedores certificados que cumplen con la filosofía de la empresa y permiten una mayor confiabilidad en los muestrajes remitidos a las autoridades ambientales.
- c) Sus plantas funcionan dentro del perímetro urbano al no ser generadoras de impactos ambientales. Casa Luker S.A (2016)
- d) Se basan en la filosofía de "Trabajamos día a día para que las futuras generaciones cuenten con los mejores recursos para vivir" Casa Luker S.A (2016)

**Beneficios económicos:**

**Internos:**

- a) Su estrategia de compra se basa en la relación directa con los pequeños productores y asociaciones, haciendo la cadena de suministro más corta; con el fin de garantizar la calidad, la trazabilidad y los volúmenes de compra.

**Externos:**

1. Las buenas prácticas administrativas le ha permitido reconocerse por ser CasaLuker Internacional con el lema de "Cacao Fino de Aroma para Colombia y el Mundo" Casa Luker S.A (2016) destacándose:
  - a) Aplica el concepto The Luker Way – ha sido constante desde el inicio del negocio y es así como poco a poco han logrado conquistar los paladares de clientes exigentes que buscan sabores diferentes y especiales.
  - b) Contamos con un portafolio de productos dirigidos a los mercados latino y colombiano en el exterior, que buscan productos nativos.

- c) Han construido una red de distribución y comercialización efectiva, que les permite atender el mercado mundial con productos derivados del cacao, entre ellos: cacao en grano, licor, manteca, cacao en polvo, coberturas de chocolate y chocolate de mesa.

En cuanto a los diferentes procesos de internacionalización en empresa Casa Luker S.A. por medio de las prácticas socialmente responsables, se encuentra:

#### **Proceso de internacionalización.**

En el año 2009, con la apertura de la filial CasaLuker Europe en Bélgica, se consolidó el negocio Internacional de CasaLuker bajo el nombre CasaLuker Food Ingredients. Con el fin de ser una nueva opción para la industria y para los chocolateros del mundo, hemos construido una red de distribución/comercialización que nos permite atender el mercado mundial con una interesante oferta de productos derivados del cacao: cacao en grano, licor, manteca, cacao en polvo, coberturas de chocolate y chocolate de mesa. (Salvatore, 2005).

#### **Exporta.**

- a) Casa Luker vende sus productos en más de 25 países entre ellos: Emiratos Árabes, Bélgica, Líbano, Jordania, Omán, Arabia Saudita, Qatar y Bahrein.
- b) Tiene centros de distribución en países como: Canadá, Estados Unidos, México, Centroamérica, Argentina, Chile, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Holanda, Eslovaquia, República Checa, Rusia, Ucrania, entre otros.

#### **Conclusiones.**

La RSE se convierte en una herramienta de competitividad para las empresas que quieren incursionar en mercados extranjeros, ya que muchos de los países que se quiere llegar tienen una alta cultura en este tema, donde los consumidores prefieren a las organizaciones que implementan prácticas empresariales responsables, lo que inciden en una mayor demanda de los productos o servicios.

En la empresa familiar Casa Luker S.A. se vio reflejado que su trabajo para llegar a ser una gran empresa socialmente responsable fue arduo pero fructífero, porque logró llegar a realizar una internacionalización en grandes países industriales.

La internacionalización de esta empresa no solo beneficia a los dueños, sino también a todos los stakeholders con los que se relaciona, debido al que incursionar en un nuevo mercado implica la generación de alianzas estratégicas y cambio culturales internos y externos para adaptarse a este nuevo modelo de negocio, sin dejar de lado su comportamiento ético y socialmente responsables que le abre puertas a nuevos países que comparten esta misma visión de organización.

**Referencias.**

- CAJIGA, J. F. (2013). *Cemefi. Centro Mexicano para la Filantropía*. Recuperado el 30 de Enero de 2014, de El Concepto De Responsabilidad Social Empresarial: [http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](http://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf)
- CÁMARA DE COMERCIO DE MANIZALES. (2015). *Base de datos de las grandes empresas de Manizales*. Manizales. Caldas. Manizales : Cámara de Comercio.
- CASA LUKER S.A. (2016). *CasaLuker Internacional*. Obtenido de [casaluker.com](http://www.casaluker.com/casaluker-internacional/):
- CASA LUKER S.A. (2016). *Granja Luker*. Obtenido de [casaluker.com](http://www.casaluker.com/granja-luker/):
- CASA LUKER S.A. (2016). *Historia*. Recuperado el 23 de Marzo de 2016, de [casaluker.com](http://www.casaluker.com/quienes-somos/historia/): <http://www.casaluker.com/quienes-somos/historia/>
- CASA LUKER S.A. (2016). *Manejo Ambiental*. Obtenido de [casaluker.com](http://www.casaluker.com/quienes-somos/manejo-ambiental/):
- CASA LUKER S.A. (2016). *Responsabilidad social*. Obtenido de [casaluker.com](http://www.casaluker.com/responsabilidad-social/fundacion-luker/):
- MIRONES, M. (2011). *Libro blanco de la RSC*. Santander: CEOE CEPYME Cantabria.
- SALVATORE, D. (2005). *Economía internacional*. Limusa Wiley.
- SANTA, L. M., FAJARDO, C. L., & SANTA, M. (20 de Mayo de 2015). *Caracterización de las dimensiones de la responsabilidad social empresarial (RSE) y su relación con las competencias genéricas y específicas en la formación de un profesional efectivo socialmente responsable para la sostenibilidad de las Mipymes del Quindío*. Recuperado el 20 de Octubre de 2015, de portal.uasb.edu.ec: <http://portal.uasb.edu.ec/UserFiles/385/File/Caracterizacion%20de%20las%20dimensiones%20de%20la%20RSE%20y%20su.pdf>
- SANTA, L. M. (2016). La responsabilidad social empresarial (RSE), estrategia efectiva para la internacionalización y competitividad de las empresas del Quindío. En Centro de Investigación y Desarrollo Ecuador (CIDE), *Libro de Responsabilidad Social en Latinoamérica I*. Quito. Ecuador: Departamento de Edición y Revisión de Publicación CIDE.
- YIN, R. (1994). *Case study research: design and methods*. Michigan: Universidad de Michigan.

## LAS NIIF Y SU IMPLEMENTACIÓN<sup>24</sup>

Martín Arango Hincapié  
Andrés Felipe Calle Ocampo  
Jonathan Giraldo Orozco  
Santiago Gutiérrez Betancur<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Texto presentado en el Foro de Administración 2015 y publicado, además, en las Memorias del Encuentro de la Red en Filosofía, Teoría y Educación en Administración: las NIIF en los currículos de áreas empresariales del eje cafetero. Experiencia de las escuelas (2017).

<sup>25</sup> Administradores de empresas. Egresados de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

## **Introducción.**

El propósito de este documento es acercar a los interesados en el tema de las NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera) a una información básica sobre el asunto. Se espera que sea una guía introductoria con conceptos básicos que ayuden al lector a ilustrarse sobre el tema y posteriormente poder hacer un acercamiento de mayor profundidad de cara a intervenir en las empresas de una forma más precisa y acertada para el análisis de la información financiera.

El texto está estructurado en Tres secciones. La primera presenta un panorama general donde se documentan el origen y la evolución de las NIIF, las aproximaciones a las NIIF para grandes empresa y para PYMES, y por último, una breve reseña de las NIIF en Colombia. La segunda parte presenta una aproximación al análisis sobre cómo la implementación de las NIIF por parte de las empresas incide en su manejo y su desarrollo.

En la tercera y última parte se concluye con la afirmación respecto que la implementación de esta norma en las organizaciones colombianas trae beneficios para las empresas, todo esto por motivos que se explicaran en el contenido del documento.

## **Origen y evolución de las NIIF.**

En un mundo tan globalizado y cambiante, el cual cada día exige nuevos retos y nuevas formas de administración, se hace necesario un nuevo enfoque general, el cual esté encaminado en ayudar y facilitar a generalizar su manejo, con miras a velar por el correcto funcionamiento y la transparencia de las actividades. Es por este motivo que se han venido presentando grandes esfuerzos desde hace aproximadamente medio siglo por parte de entidades financieras, educativas y profesionales del área contable para la estandarización de las normas tanto contables como financieras y la presentación de las mismas en los estados financieros obligatorios.

Las NIC son normas que se han instaurado debido a la necesidad de generar una estandarización para la presentación de todo tipo de información contable, esto no se ha logrado en poco tiempo, para su consecución se ha venido trabajando arduamente observando las falencias y necesidades generadas por las primeras normas establecidas. Con el pasar de los años y con su gran trayectoria, el hombre ha encontrado las necesidades básicas para que este tema pueda ser reconocido por inversionistas, acreedores, organizaciones gubernamentales entre otros grupos de interés, que ahora, en un mundo globalizado, es muy factible que el trabajo con estos personajes sea a nivel internacional y por esta razón no saben o no conocen la estructura financiera y contable local. Es aquí donde radica la principal importancia de las NIIF, ya que con su estandarización en la documentación y la presentación, se puede convertir el campo financiero y contable en algo más simplificado que facilite esas nuevas relaciones laborales internacionales y contribuya con el crecimiento de las organizaciones no solo a nivel nacional sino a niveles internacionales.

La historia en este tema data desde 1959 en Estados Unidos, cuando se crea la APB (Accounting Principles Board) o por su significado en español Consejo de Principios de Contabilidad, dando así los primeros pasos para la estandarización de información financiera y contable. Pero no tardó mucho en ser sustituida, ya que esta fue creada por un grupo de profesionales de unos gremios que tenían como fin único beneficiar sus sectores empresariales únicamente y no buscaban realmente estandarizar la contabilidad de una manera útil para todos (López, 2012).

En 1973 después de derrumbarse la APB nace también en Estados Unidos la FASB Financial Accounting Standard Board (Consejo de Normas de Contabilidad Financiera), comité que actualmente se encuentra en vigencia(FASB, s.f.), y que emitió un gran número de normas las cuales empezaron a transformar el campo de la contabilidad y las finanzas (López, 2012).

También en 1973 surge en Londres la IASC International Accounting Standard Committee(Comité de Normas Internacionales de Contabilidad) al interior del FASB, la cual fue presentado al mundo como lo destaca la Autora (López, 2012) "por convenio de organismos profesionales de diferentes países: Australia, Canadá, Estados Unidos, México, Holanda, Japón y otros, cuyo organismo es el responsable de emitir las NIC."

Además de esto, todas estas iniciativas institucionales previamente mencionadas fueron organizadas bajo regulación de la Federación Internacional de los Contables (IFAC) en el año de 1977. Es importante destacar que la gran acogida de estas instituciones que buscan normas contables internacionales en el ámbito internacional ha sido gracias a que se han adaptado a las necesidades de los países y han contribuido con el desarrollo de los mismos en el ámbito contable y financiero(FASB, s.f.).

Años más tarde se da un convenio entre la IASC y la IFAC donde acuerdan que la IASC tendría autonomía completa, con lo cual adquiría la capacidad de crear, publicar y fijar estándares de contabilidad en el ámbito internacional y de esta forma, al mismo tiempo de la toma de esta decisión, todos los miembros de la IFAC pasan a ser miembros de la IASC (FASB, s.f.).

Después de varios acontecimientos y discusiones en los temas, se dice que la acogida de las NIIF se debe a que éstas entran a estandarizar las normas de contabilidad y de la parte financiera, sin afectar ni intervenir en las normas de cada país, acto que se ve con buena cara por parte de todos los países que con el pasar de los años han ido asociándose y adoptando las normasinternacionales.

En el años 2000 la IASC replantea su organización y sus objetivos, orientándolos al mercado de capitales, con miras a la búsqueda de información financiera clara, transparente y comparable con el fin de permitir una adecuada toma de decisiones en las compañías. De acuerdo a esa nueva organización, en el 2001 se crea la IASB (International Accounting Standards Board) y esta toma en cuenta las normas de la IASC utilizándolas como base para crear nuevas normas o reformular las iniciales (López, 2012).

Es desde este momento donde las NIC (Normas internacionales contables) cambian su denominación por IFRS (en inglés, International Financial Reporting

Standards) o en castellano NIIF las cuales tienen como significado Normas Internacionales de Información Financiera. El tema más importante que se dio con este cambio fue el de pasar de “un esquema de preparación y presentación de estados financieros (apalancado en el mantenimiento del capital y en reconocimiento de ingresos) a otro esquema, completamente diferente de medición y presentación de reportes sobre el desempeño financiero real (centrado en la utilidad o ingresos provenientes de diversos tipos de transacciones)” como lo expresa (López, 2012) en su documento “Origen y evolución de las NIC/NIIF”.

### **NIIF para grandes empresas.**

Las NIIF para grandes empresas se empiezan a desarrollar a partir del momento en el que se institucionaliza la IASB tras llegar a un acuerdo internacional de estandarizar las normas contables y financieras con el fin de brindar un carácter más global a las empresas, facilitar la tarea de los inversionistas al tener información más clara y fácil de analizar.

En un principio se crearon las NIIF para multinacionales (MNE por sus siglas en inglés), con el fin de facilitar el trabajo de estas grandes empresas y evitar que hicieran balances diferentes en cada país donde operaban. Con esta decisión, se pretendía reducir los costos de operación contable de dichas empresas y estandarizar la información financiera que se encuentra a la vista de los inversionistas y del público en general.

Las primeras NIIF fueron instauradas en el año de 2001 en la Unión Europea (UE), pero su primer uso se dio allí mismo en el año 2004 (Angulo, 2004), estos tres años en el que las NIIF no fueron aplicadas, fue un periodo del que disponían las grandes empresas para conocer, adaptarse y poner en marcha el nuevo sistema contable, con el fin de evitar errores en los estados financieros y por ende causar inconformismos e información incongruente con los inversores, usuarios y servidores públicos encargados de vigilar dichos movimientos financieros.

En un principio las NIIF fueron creadas para grandes empresas que cotizaran en bolsa de valores y además, para empresas del sector público, ya que era decisión de los diferentes gobiernos determinar que empresas debían aplicar las normatividades (Lozada, 2015). Estas fueron las dos primeras condiciones que se tuvieron en cuenta para la adopción de las primeras NIIF.

A pesar de la presión que ejercían las multinacionales para la adopción de las NIIF, principalmente en la Unión Europea (Quevedo, 2013), las normas no fueron aplicadas inmediatamente ni ten todas las empresas ya que presentan un problema fundamental en su consecución y aplicación; como lo menciona Lozada Rivera “Las NIIF se crean utilizando el marco conceptual de la IASB que es uno basado en principios. Esto limita las guías y promueve el uso del juicio profesional” (Lozada, 2015, pág. 86), por lo que el cambio de las normatividades nacionales clásicas que no daban opción de emitir

juicios en su adaptación, hace que las empresas desconozcan la manera como las NIIF deben implementarse en las empresas.

Dicha situación presentó inconvenientes en las primeras aplicaciones de las NIIF, ya que por desconocimiento o por mala fe de los profesionales, grandes empresas presentaron incongruencias en sus nuevos estados financieros, generando mayores ingresos o reducción en las perdidas de sus estados periódicos o anuales presentados al público en general. Esto demostró que las NIIF no fueron inmunes, ni promueven la seguridad necesaria a los fraudes cometidos por los financieros de grandes compañías a nivel mundial (Lozada, 2015), donde el juicio profesional puede estar mal intencionado.

Las NIIF para grandes empresas contienen actualmente un total de 13 normas que se han ido desarrollando y ejecutando con el paso del tiempo por parte de la IASB, y se ha buscado unir con las antiguas normas contables (NIC) que eran promulgadas por la antigua organización IASC (International Accounting Standard Committee). En total se tienen en la actualidad para grandes empresas, un total de 33 NIC y 13 NIIF (Lozada, 2015), de las cuales las últimas se siguen adaptando y mejorando para la sistematización y estandarización de información financiera para la toma de decisiones.

### **NIIF para PYMES.**

En primera instancia es necesario comprender lo que para la IASB (Junta de normas internacionales de contabilidad) es una PYME, para proceder en la descripción de esta normatividad.

Las PYMES para la IASB (s.f) son aquellas organizaciones que no tiene obligación pública de rendir cuentas, además que publican estados financieros con propósitos de información general para usuarios externos, que no coticen en bolsa de valores, y que no sean instituciones financieras. Por lo cual, el tamaño de la empresa no es realmente el factor determinante para saber en qué momento se debe aplicar esta normatividad, la IASB brinda a cada país o entidad contable reguladora nacional la autonomía de determinar cuáles son las empresas que requieren de la aplicación de las NIIF.

Después de la creación de las NIIF generales, en 2004, a partir de la necesidad de crear una normatividad contable no tan compleja para las empresas de menor envergadura, se crea un documento de discusión denominado "*Preliminary view on Accounting standards for small and medium-size entities*", el cual contenía una primera aproximación de lo que sería la normatividad propuesta por la IASB, y que fue enviada a empresas para que respondieran algunas preguntas sobre las posibles necesidades que tuviese esta futura normatividad (Lo Russo, 2011).

Fue a partir de esa iniciativa que poco a poco se fue estructurando esta normatividad, la cual, en julio de 2009, después de un largo proceso de perfeccionamiento, salió al público la primera versión oficial de las NIIF para pequeñas y medianas empresas. En 2010 se crea el grupo de implementación de las NIIF pequeñas

SMEIG (por sus siglas en inglés), el cual tiene como función analizar y resolver cuestiones planteadas por el usuario y hace recomendaciones a la IASB sobre posibles modificaciones (Molina, 2013).

La necesidad de esta normatividad se justificó en la importancia de este tipo de empresas en el ámbito económico mundial, las cuales según la IASB (s.f) se estima representan el 95% del total de las compañías alrededor del mundo. En Estados Unidos en el 2011 se reportó que el 33% de las exportaciones provenían de PYMES, y en la Unión Europea en el 2010 el 55% de las importaciones y el 45% de las exportaciones provenían de este tipo de organizaciones (Lozada, 2015).

Por esto, la necesidad de un modelo contable integrador, que fuese acorde a sus características encaminó los esfuerzos de la IASB hacia la consecución de las denominadas "NIIF pequeñas"; normatividad mucho más simple, con reducción de las divulgaciones en comparación con las NIIF completas en los informes anuales de casi un 80%, y aunque hayan sido creadas sobre la base y marco conceptual de las 3000 páginas de las NIIF completas, se simplifican a un poco menos de 300 páginas, un 90% menos de procesos no requeridos por las PYMES que ya han sido traducidos a más de 26 idiomas (Lozada, 2015; Rivera y Figueroa 2014).

El objetivo principal de la IASB al momento de crear las NIIF pequeñas consistía en proporcionar integración de los mercados de capital del mundo teniendo en cuenta las necesidades de pequeñas y medianas empresas, y de los países emergentes (IASB, s.f.). Como expresa de una manera más concreta Lozada (2015):

Los objetivos de la IASB al promover las NIIF pequeñas son: proveer unas normas simples que sean de utilidad solo a empresas privadas, crear uniformidad, hacer accesible normas de calidad a los distintos países, aumentar la calidad de la contabilidad en economías emergentes, permitir la movilidad de los profesionales de la contabilidad alrededor del mundo aplicando un solo formato contable, brindar estados financieros de uso general preparados a la medida para un sector en particular (p.6).

Es decir, los puntos críticos en los que las NIIF entran a ejercer cambios y posibilidades son muchos, donde se evidencia la amplia incidencia que lograría tener esta normatividad si su aplicación adquiere la cobertura esperada por la IASB; existen instituciones financieras que operan internacionalmente y que las PYMES contactan con el fin de conseguir apoyos financieros, estas instituciones requieren información contable para llevar a cabo sus procedimientos, como por ejemplo imponer tasas de interés, donde los aplicantes tienen la necesidad de llevar los informes contables con las especificaciones de la entidad, proceso que sería mucho más simple si hubiese un modelo contable estandarizado mundialmente (Lozada, 2015). Este es uno de los diferentes panoramas específicos en donde las NIIF entrarían a ejercer un papel revolucionario en el ejercicio de la contabilidad alrededor del mundo.

Es claro que las NIIF no han sido plenamente aceptadas, reciben un amplio número de críticas, lo que ha estructurado su aceptación. En algunos países, en algunos sectores hay un escepticismo aún por la necesidad de adaptación (estructural y estratégica) que requiere la incorporación de las NIIF, situación que varía dependiendo del país ya que cada uno tiene sus propias razones por las cuales no quieren dejar totalmente las normas contables nacionales<sup>26</sup>, siendo la variabilidad tanto cultural, como económica y política de los países el reto mayor que se debe superar para conseguir el objetivo de las NIIF por integrar la contabilidad en un modelo global (Rivera y Figueroa, 2014). Además se plantea que antes de aplicar la normatividad se debe educar a los usuarios para que el impacto sea menor y que los costos necesarios para la aplicación<sup>27</sup> sean menores en comparación a las retribuciones que éstas generen (Lozada, 2015), donde realmente se le demuestre a los usuarios el valor agregado que las NIIF pequeñas le pueden dar a las PYMES y este fenómeno se convierta en algo viral tal y como la IASB pretende

#### **NIIF en Colombia Ley 1314 de 2009.**

El 13 de julio de 2009, el Congreso de la República expidió la Ley 1314, a partir de la cual se regulan los principios y normas de contabilidad de información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia. Esta Ley denominada "ley de Convergencia", busca que en el 2014 los Col GAAP (Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en Colombia) vigentes en el país, converjan a las Normas Internacionales de Información Financiera IFRS.

#### *Asuntos relevantes.*

1. La Ley aplica a todas las personas naturales y jurídicas que de acuerdo con la normatividad vigente estén obligadas a llevar contabilidad.
2. Las normas expedidas en desarrollo de la Ley, únicamente tendrán efecto impositivo cuando las Leyes tributarias remitan expresamente a ellas o cuando éstas no regulen la materia.

Con la expedición de la Ley 1314, el Consejo Técnico de la Contaduría Pública emitió el 22 de junio de 2011, un documento de orientación estratégica, a partir del cual

---

<sup>26</sup> Rivera y Figueroa (2014) plantean argumentos específicos de casos por los que se critica la incorporación de las NIIF en algunos países.

<sup>27</sup> El costo de adopción de las NIIF fluctúa entre el 12.5% y el 25% del total de los ingresos de las empresas. (Lozada, 2015)

se busca normalizar y facilitar las condiciones para el desarrollo oportuno y efectivo del proceso de convergencia. Las empresas ubicadas en el grupo 2 y 3 que deseen aplicar las normas del grupo 1 podrán hacerlo.

3. Aplicación voluntaria durante el año 2012, adoptando a partir del año 2013.

***Decreto 2784 de 2012 - Proceso de implementación (Grupo 1).***

Por el cual se reglamenta la Ley 1314 de 2009 sobre el marco técnico normativo para los preparadores de información financiera que conforman el Grupo 1. De acuerdo a la normatividad el proceso de implementación de las NIIF para este grupo quedará así:

*Compañías que comprende el grupo 1.*

1. Emisores de valores: entidades que tengan valores inscritos en el Registro Nacional de Valores y Emisores RNVE.
2. Entidades de interés público.
3. Entidades que no estén en los incisos anteriores y cumplan con los siguientes parámetros:
  4. Planta de personal mayor a 200 trabajadores.
  5. Activos totales superiores a 30.000 SMMLV
  6. Que cumplan con cualquiera de los siguientes requisitos:
    7. Ser subordinada o sucursal de una compañía extranjera que aplique NIIF plenas.
    8. Ser subordinada o matriz de una compañía nacional que deba aplicar NIIF plenas.
    9. Ser matriz, asociada o negocio conjunto de una o más entidades extranjeras que apliquen NIIF plenas.
  10. Realizar importaciones o exportaciones que representen más del 50% de las compras o de las ventas, respectivamente<sup>28</sup>.

***Decreto 3022 de 2013– proceso de implementación (Grupo 2).***

Por el cual se reglamenta la Ley 1314 de 2009 sobre el marco técnico normativo para los preparadores de información financiera que conforman el Grupo 2. De acuerdo a la normatividad el proceso de implementación de las NIIF para este grupo (Pymes) quedara así:

---

<sup>28</sup> Para acceder a mayor información en cuanto a la implementación y tratamiento de las normas internacionales de información financiera, leer para el grupo 1 el decreto 2784 de 2012, para el grupo 2 el decreto 3022 de 2013 y para el grupo 3 el decreto 2706 de 2012.

*Compañías que comprende el grupo 2.*

Las empresas que no cumplan con los requisitos del tercer tipo de empresas del grupo 1, las que tengan activos totales entre 500 y 30.000 SMMLV o una planta de personas entre 11 y 200 empleados y que no sean emisores de valores ni entidades de interés público, y microempresas que tengan activos totales excluida la vivienda por un valor máximo de 500 SMMLV o planta superior a 10 trabajadores y cuyos ingresos brutos anuales sean iguales o superiores a 6.000 SMMLV.

*Decreto 2706de 2012- Proceso de implementación (Grupo 3).*

Por el cual se reglamenta la Ley 1314 de 2009 sobre el marco técnico normativo de información financiera para las el grupo 3 (microempresas). Se establece un régimen simplificado de contabilidad de causación para microempresas, conforme al marco regulatorio dispuesto en el anexo de este decreto. Dicho marco regulatorio establece, además, los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar de las transacciones y otros hechos y condiciones de los estados financieros con propósito de información general.

De acuerdo a la normatividad el proceso de implementación de las NIIF para este grupo (microempresas) quedara así:

*Compañías que comprende el grupo 3.*

Las personas jurídicas o naturales que cumplen con los criterios establecidos en el artículo 499 de estatuto tributario y normas posteriores que lo modifiquen. También se incluye a las microempresas que tengan activos totales excluida la vivienda por un valor máximo de 500 SMMLV o planta de personal no superior a 10 empleados que no cumplen los requisitos para estar en el grupo 2.

Es importante aclarar que según el gobierno y lo descrito en la ley 1314 de 2009, la CTCP (Consejo Técnico de Contaduría Pública) quedaría como el ente responsable de vigilar el cumplimiento de las normas internacionales de información financiera y además tiene la función de asegurar la adecuada presentación de la información (MinCIT,2012).

**Utilidad de las NIIF en las empresas colombianas.**

Las NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera) buscan convertirse en un estándar para la presentación de información en las áreas financieras y contables

de las organizaciones mundiales, como es expresado por el Consejo Técnico de la Contaduría Pública (2011) "las NIIF se encuentran reguladas por el IASB, institución contable más preponderante en el mundo, que tiene como fin desarrollar y promover el uso de un conjunto único de normas contables de carácter mundial con el fin de preparar y presentar estados financieros que sean útiles para la toma de decisiones de los usuarios, en especial los participantes en los mercados de capitales".

Es importante resaltar que estas normas internacionales buscan una convergencia entre las normatividades nacionales y las normatividades internacionales. Para las compañías colombianas la implementación de estas normas se constituyen en un reto, pues se han venido convirtiendo en una necesidad para ingresar a los mercados internacionales, atraer más inversionistas extranjeros, encontrar un beneficio real para los tratados de libre comercio y poder acceder a créditos de bancos de cobertura mundial.

Aun de una forma más específica, es importante tener en cuenta y resaltar la forma en que las NIIF intervienen las áreas financieras y contables de las organizaciones, pues utilizan una nueva estructura diferenciada que hacen que las conclusiones que estas saquen sean más reales y cercanas a la realidad actual de las empresas.

La implementación de las Normas internacionales de Información Financiera, se consolida como la base para el estudio de las organizaciones, no se basa en reglas sino en principios, lo cual posibilita el acceso a información más verídica en cuanto a la actualidad y futuro cercano de la organización en búsqueda de la posibilidad de estabilidad financiera.

Por el contrario, y a modo de comparación se puede afirmar que el modelo contable colombiano Col GAAptiene su fundamento en reglas, las cuales facilitan procesos de cálculo y medición junto con condiciones económicas de los recursos, además hacen que la contabilidad sea organizada y tenga una estructura determinada (Consejo Técnico de la Contaduría Pública, 2011).Aunque este enfoque en reglas facilita comparación con fines de control, presenta un reflejo débil de la realidad económica de la empresa, característica que es propia de los principios, los cuales exigen un mayor uso de juicios profesionales por parte de quien prepara los estados financieros.

### **Reflexión final.**

La implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera es un aliado para el conocimiento de las organizaciones, pues generan evidencias de la situación actual real de las mismas. La adopción e implementación de las NIIF se ha convertido en una problemática para la sociedad empresarial colombiana, ya que se encuentran vacíos debido a la falta de conocimientos sobre la necesidad y los beneficios a los que conlleva de dicha normatividad, además de la necesaria intervención de los gerentes en la aplicación de las mismas.

Las NIIF se diferencian de la normatividad colombiana en que éstas centran toda su atención en poder presentar información financiera y contable de una forma inusual en comparación a como se hace bajo normatividad actual, ya que se considera que en finanzas lo más valioso es poder hacer una evaluación de la capacidad que tiene un recurso para la generación de flujos de efectivo al interior de las empresas y con la normatividad que se venía manejando al interior del país, estas evaluaciones no presentaban una evaluación real de dichos activos.

La principal ventaja que presentan las NIIF en cuanto información es que permite analizar y posteriormente informa sobre cuáles son los recursos que poseen esas capacidades de generación de efectivo (Activos) y cuáles son las obligaciones en las que se gastara ese efectivo (pasivos), es así como desde este punto de vista los activos de la empresa dejan de ser simplemente lo que es propiedad de la empresa, para convertirse en los recursos que generen efectivo, los cuales sean capaces de cancelar un pasivo y a partir de esa diferencia se reconocerá la verdadera liquidez que posee la organización, dicha nueva diferencia determina realmente qué tanto está aumentando su músculo financiero y el aumento de los ingresos de sus inversionistas, situación que no se daba con la misma claridad en las normatividades locales que regían hasta hace poco en el país.

Desde las NIIF, la forma selectiva como se toman los activos en esta normatividad se convierte en una característica relevante, en esta normatividad no se tienen en cuenta todos los activos que se contabilizaban en las normas contables clásicas de cada país. Aquellos activos seleccionados con las NIIF son los que realmente generan el valor de efectivo en el futuro que proponen los estados financieros y que realmente cubren los pasivos. Es por esto que toman tanta relevancia estas normas internacionales, ya que la diversificación de estos activos en diferentes grupos y la discriminación rigurosa de los mismos hace posible un análisis más adecuado de la situación en la que se encuentra la compañía, y como ésta puede generar recursos para responder por sus obligaciones, es decir, las empresas realmente conocen los recursos que poseen para responder con sus obligaciones (Sarmiento, 2015).

Hay otro aspecto que sustenta la cercanía a la realidad de los fenómenos organizacionales que brindan las NIIF, como se mencionó previamente existen algunos activos que no son tomados en cuenta dentro del análisis financiero (Activos fijos), los cuales pasan a contabilizarse dentro del patrimonio debido a que no son representativos para los flujos de caja y la generación de utilidades. Es importante destacar que los activos que quedan para soportar los análisis financieros son representados por los activos corrientes, los cuales son los que presentan mayor dinámica con respecto a la generación de recursos, ayudando de una manera más eficiente a la mitigación de los pasivos.

La diferencia positiva (si es que la hay) entre los activos corrientes y pasivos corrientes cambiaría, esa diferencia se traduce en las ganancias de la empresa; por esto los dividendos que se reparten entre los inversionistas variarían también pero serán mucho más reales en cuanto al flujo de efectivo que se obtiene por los negocios de la

empresa. Es así como se evitan discrepancias que se puedan generar a partir de supuestas retribuciones futuras de activos que no tienen la capacidad de generar el valor en efectivo presupuestado en los estados financieros, donde ese valor se traduzca en dividendos que realmente no puedan ser soportados.

El fenómeno de expansión global que se ha venido presentado durante los últimos años justifica la necesidad de una estructura financiera comúnmente conocida, es por esto que las NIIF resultan ser un aporte muy acorde con respecto a lo que en la actualidad se exige para el correcto desarrollo de las organizaciones. La adopción de las NIIF es una realidad inevitable actualmente en el territorio colombiano, por lo cual es necesario desarrollar las estrategias más convenientes para la adecuada implementación de las mismas. En la implementación de las NIIF es el punto en el que Colombia tiene mayores vacíos, debido a que aún no se ha generado una conciencia sobre la utilidad de esta normatividad y la necesidad de la misma por parte de los usuarios.

La problemática latente en el proceso de aplicación de esta normatividad en el país, es que los trabajadores de las empresas desconocen las verdaderas ventajas e impactos positivos que hemos mencionado anteriormente; por lo cual hay cierto tipo de escepticismo y se toma la obligatoriedad de la aplicación de las NIIF como unos costos innecesarios que tienden a generar pérdidas.

Es necesaria una conceptualización a los grupos de interés sobre lo que las NIIF representan y los efectos que su adecuada implementación pueda tener, donde no sólo los profesionales en contabilidad deban tener formación sobre éstas normatividades (los cuales en el país son muchos los que aún desconocen sobre estas normas), sino que además se comprenda que la aplicación de las NIIF afecta a diferentes áreas de la organización por fuera de las financieras y las contables<sup>29</sup>. Es por esta desconocimiento que en la actualidad el proceso de implementación de estas normas financieras se ha visto un poco estancada, si no se tiene un buen conocimiento sobre lo que son las NIIF existe un riesgo que en el momento en el que se apliquen no se aprovechen todos los beneficios que tales normas pueden darle a las empresas, o en algunos casos genere problemas. Existen latentes amenazas en la implementación al afectar áreas por fuera de las contables y financieras, de manera tal que si no todo el personal tiene conocimiento sobre la influencia de la aplicación de las NIIF y se dé un problema a raíz de ésta, no se podrá encontrar el causante de las problemáticas por lo que va a ser muy difícil solucionarlas. Son los problemas por falta de conocimiento la razón de que algunas empresas en el país aún tengan escepticismo sobre la implementación éstas normas.

Las NIIF se fundamentan en un marco conceptual, esto quiere decir que no son simplemente una serie de reglas específicas de obligatorio cumplimiento porque sería muy difícil que bajo ese modelo llegasen a ser aplicables a la realidad de todas las empresas en cualquier país. Son las NIIF entonces una guía en la que sus proposiciones

---

<sup>29</sup> Para mayor información sobre la influencia que tienen las NIIF sobre áreas externas a la financiera y contable consulta (Dinero, 2013)

pueden ser moldeadas de acuerdo a las necesidades específicas de cada organización, donde las reglas que son con las que al final se aplican las NIIF pueden ser diferentes en todas las organizaciones, sólo que obtenidas de los mismos principios. Es entonces obligación de quienes aplican las normas reconocer cuales son los elementos con los que disponen sus empresas para hacer que el uso de las NIIF sea realmente beneficioso, por lo que su juicio profesional afecta directamente la realidad de las empresas.

Es fundamental comprender el papel que tomaran los gerentes de las organizaciones, en el momento en el que se apliquen las NIIF y gracias a su naturaleza, requerirá que el juicio sobre la manera como se deban implementar estas normatividades deba ser estructurado por ideas en conjunto de las diferentes áreas de la organización (no sólo la contable), guiado por las decisiones de los gerentes los cuales deberán comprender la manera adecuada de aplicar aquellos conceptos que regirán la estructura financiera de las empresas dependiendo de sus características, donde los lineamientos de estructuración fundamentados en los conceptos propuestos por las NIIF realmente permitan conseguir el modelo ideal que la IASB propone.

### **Referencias.**

- LOZADA, A. (2015). RUTA SEDUCTORA HACIA LA CONVERGENCIA, DIVULGACIÓN: NIIF PARA PYMES. *Revista Internacional Administración & Finanzas (RIAF)*, 86.
- MENCO VARGAS, R. (25 de Abril de 2013). Recuperado el 22 de Abril de 2015, de  
Introducción a las NIIF:  
[http://dataoteca.unad.edu.co/contenidos/102038/Finanzas\\_AVA\\_102038/UNIDAD\\_1\\_Análisis\\_e\\_interpretación\\_de\\_estados\\_financieros/Referencias\\_bibliográficas\\_complementarias/Referencias\\_homologas/Introducción\\_NIIF.pdf](http://dataoteca.unad.edu.co/contenidos/102038/Finanzas_AVA_102038/UNIDAD_1_Análisis_e_interpretación_de_estados_financieros/Referencias_bibliográficas_complementarias/Referencias_homologas/Introducción_NIIF.pdf)
- MINCIT. (27 de Diciembre de 2012). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 5 de Mayo de 2015, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co>
- MinCIT. (12 de Diciembre de 2012). *Ministerio de comercio, industria y turismo*. Recuperado el 5 de Mayo de 2015, de [www.mincit.gov.co](http://www.mincit.gov.co)
- MinCIT. (27 de Diciembre de 2013). *Superintendencia de sociedades*. Recuperado el 5 de Mayo de 2015, de <http://www.supersociedades.gov.co/>
- MOLINA, R. (2013). NIIF para las PYMES: ¿La solución al problema para la aplicación de la normativa internacional? (spanish). *Contabilidad Y Negocios*, 8(16), 21-34.
- OSPINAS, J. P. (29 de Abril de 2015). ¿NIIF?; ¿Eso para qué me sirve? *La república*.
- PUJ, P. (2009). Comparación entre la norma internacional de información financiera para pequeñas y medianas entidades (NIIF para PYME) y la normatividad colombiana. *Cuadernos de contabilidad*, 361-430.
- QUEVEDO, M. G. (2013). CONVERGENCIA Y ADOPCIÓN DE NIIF EN LATINOAMÉRICA: UN ANÁLISIS DE AFINIDAD. *Global Conference on Business & Finance Proceedings*.

- RENDÓN ÁLVAREZ, B., MONTAÑO OROZCO, E., & GAITÁN LEÓN, G. (2013). Las NIIF y su impacto en las cooperativas en Colombia a diciembre 31 de 2011. *Cuadernos de Administración*.
- RIVERA, A. L., & FIGUEROA, C. R. (2014). NIIF PARA PYMES: MOVIMIENTO FORTUITO O RUTA A LA CONVERGENCIA? (Spanish). Revista Global De . *Revista global de negocios*, 2, (1), 41-54.
- SÁNCHEZ SERNA, A. D., & ARIAS BELLO, M. L. (2012). Concepción de valor y precio desde Aristóteles a los clásicos: una reflexión a la luz de las premisas de valoración de las normas internacionales de información financiera, NIIF. *Cuadernos de contabilidad*, 13 (33), 433-462.
- SARMIENTO, D. (29 de Abril de 2015). ¿Qué tanto nos falta y qué tanto nos sirven? *La República*.
- TOUCH, & DELOITTE. (2012). Recuperado el 15 de Mar de 2014, de La globalización contable llegó: bienvenidos los IFRS/NIIF:  
[http://www.lamayorista.com.co/site/esp/archivos\\_subidos/introduccion\\_a\\_las\\_ifrs.pdf](http://www.lamayorista.com.co/site/esp/archivos_subidos/introduccion_a_las_ifrs.pdf)
- VÁSQUEZ BERNAL, R., & FRANCO FRANCO, W. (2013). *El ABC de las NIIF*. Bogotá, Colombia: Legis editores S.A.
- ZAPATA, G., & HERNÁNDEZ ARIAS, A. (2010). *Reflexiones sobre la aplicación de las NIIF en las pyme's venezolanas*. Compendium, número 25.



La Revista Ensayos recibe colaboraciones originales en forma de artículos y a modo de ensayo, entrevistas, reseñas y traducciones. El interés principal de Ensayos se centra en las lecturas que de las Teorías Organizacionales y Administrativas realicen los lectores de Administración de Empresas; así como de la relación que puedan hacer con respecto a lecturas filosóficas y literarias. Las colaboraciones deben ser enviadas al correo electrónico **ensayos\_fadman@unal.edu.co** como archivo adjunto, y una copia impresa a la oficina de Ensayos: Campus Palogrande, Bloque F. oficina 501. Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

Los trabajos deben contener título, autor, institución en donde estudia o labora y correo electrónico. Además, debe ir acompañado de un resumen no mayor de 100 palabras en español y en inglés, y un máximo de 6 descriptores o palabras clave. Las referencias bibliográficas deben incorporarse al texto así: (apellido del autor, año de publicación: número de página). En consecuencia, las notas a pie de página serán utilizadas para introducir comentarios. Los trabajos deben estar escritos en letra Arial 12, a espacio y medio y tener una extensión máxima de 5000 palabras.

La recepción de artículos será abierta, la fecha de cierre se indicará oportunamente en el Departamento de Administración y en la respectiva oficina. Todos los ensayos serán sometidos a evaluación anónima en orden de llegada. Los autores serán notificados de la decisión de los evaluadores en los tres meses siguientes a la recepción de las propuestas.

**REVISTA ENSAYOS**  
 Facultad de Administración  
 Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales  
 Carrera 27 N° 64-60 Campus Palogrande. Bloque F. oficina 501  
 Teléfono: 8879300 Extensión: 50411  
[http://gta.manizales.unal.edu.co/fteadmon/revista\\_ensayos.php](http://gta.manizales.unal.edu.co/fteadmon/revista_ensayos.php)  
[redftheadmon\\_man@unal.edu.co](mailto:redftheadmon_man@unal.edu.co)