

DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Administración

No. 145, ISSN: 0124-8219
Noviembre de 2012

Protocolo de investigación

Hugo Rivera
Diego Cardona



Universidad del Rosario
Facultad de Administración

Protocolo de investigación

Documento de investigación No. 145

Hugo Rivera
Diego Cardona

Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial (GIPE)

Universidad del Rosario
Facultad de Administración
Editorial Universidad del Rosario
Bogotá D.C.
2012

Protocolo de investigación/Hugo Rivera y Diego Cardona.—Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2012.

32 p. (Documento de Investigación; 145)

ISSN: 0124-8219

Perdurabilidad empresarial - Investigaciones/ Perdurabilidad empresarial – Metodología / Administración de empresas - Investigaciones / I. Universidad del Rosario, Facultad de Administración, Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial (GIPE)/ II. Cardona, Diego / III. Título / IV. Serie

658.107 SCDD 20

Catalogación en la fuente – Universidad del Rosario. Biblioteca

dcl

Noviembre 26 de 2012

Hugo Rivera
Diego Cardona

Corrección de estilo
Rodrigo Díaz

Diagramación
Fredy Johan Espitia Ballesteros

Editorial Universidad del Rosario
<http://editorial.urosario.edu.co>

ISSN: 0124-8219

* Las opiniones de los artículos sólo comprometen a los autores y en ningún caso a la Universidad del Rosario. No se permite la reproducción total ni parcial sin la autorización de los autores.
Todos los derechos reservados.

Primera edición: Noviembre de 2012
Hecho en Colombia
Made in Colombia

Contenido

1. Introducción	5
2. Los estudios de perdurabilidad.....	7
2.1. En el mundo	7
2.2. En Colombia	8
2.3. En el Rosario	10
3. Tradición epistemológica y metodológica.....	22
4. Campo de acción	24
4.1. Demarcación del campo	24
4.2. Perspectivas de trabajo futuras	25
4.3. Principales publicaciones y redes.....	26
4.4. Investigadores registrados	28
Referencias	30

Protocolo de investigación

Hugo Rivera*

Diego Cardona**

1. Introducción

Este documento es una breve reseña explicativa de la evolución del Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial (GIPE) de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario, cuyo código de registro en el GrupLac de Colciencias es COL0004854, con página web que se puede consultar en <http://201.234.78.173:8080/gruplac/jsp/visualiza/visualizagr.jsp?nro=00000000001029>.

El presente documento se preparó sobre la base del ejercicio realizado por el profesor Hugo Rivera para la conformación de la línea de investigación en perdurabilidad, a partir del protocolo de investigación del Grupo como requerimiento de la Decanatura en el primer semestre del 2011 y la revisión histórica del proceso de investigación en la Facultad de Administración, realizado por el profesor Diego Cardona al asumir las funciones de director de investigación de la Facultad en el mismo semestre.

El documento contiene un inventario de elementos importantes para el estudio de la perdurabilidad como son las metodologías utilizadas para estudiar la perdurabilidad, los investigadores con los cuales se podrían hacer acercamientos para trabajos conjuntos y las publicaciones donde se explora el tema. Luego el lector encuentra la relación de algunas temáticas particulares

* Profesor Principal de Carrera, Facultad de Administración, Universidad del Rosario. Correo electrónico: hugo.rivera@urosario.edu.co

** Profesor Asociado de Carrera, Facultad de Administración, Universidad del Rosario. Correo electrónico: diego.cardona@urosario.edu.co

por estudiar en la línea, la relación del trabajo con el grupo de investigación, los resultados esperados y las referencias bibliográficas.

Las empresas, en contraste con los seres vivos, que tienen una forma física tangible, son vistas como una abstracción económica y legal, cuyos alcances y ciclo de vida constituyen representaciones intangibles. La permanencia de las empresas en el tiempo de manera exitosa se constituye en un tema de preocupación para el Gobierno, las empresas y la academia de la Administración. Se han realizado varias investigaciones, materializadas en libros, artículos y ponencias, tratando de explicar por qué unas organizaciones perduran y otras desaparecen. Sin embargo, ninguno de los campos de estudio vinculados a la *Academy of Management* ha decidido estudiar de manera exclusiva dentro de sus divisiones o grupos de interés el tema de la perdurabilidad; aunque podría decirse que existen divisiones dentro de dicha asociación que guardan más afinidad con el tema como son *Business Policy and Strategy* y *Organization and Management Theory*. Por fuera de la *Academy of Management* se encuentra la comunidad de la historia empresarial, que se ha dedicado a estudiar la manera como las empresas se han perpetuado en el tiempo.

En Estados Unidos las universidades de Stanford y Wharton abanderaron a comienzos de los años 1990 la misión de realizar investigaciones donde se estudien casos de empresas exitosas. En Europa la escuela de negocios Esade y la Universidad de Innsbruck en Austria han efectuado estudios similares, y en América Latina los intentos por establecer los motivos que pueden llevar a una empresa a pasar de la longevidad a la perdurabilidad son escasos. Se resalta en este sentido el trabajo de la Universidad Externado de Colombia en el periodo 1997-2000 y la investigación de DelaCerde-Gastélum (2009).

2. Los estudios de perdurabilidad

2.1. En el mundo

La perdurabilidad suele asociarse con lo que en español se reconoce bajo el término de “supervivencia”. Sin embargo, este término no es el más adecuado para describir dicho fenómeno, pues según la definición de la Real Academia Española, la supervivencia es una “Acción y efecto de sobrevivir”, y “sobrevivir” quiere decir “vivir con escasos medios o en condiciones adversas”. A partir de ello surge un interrogante: ¿Qué concepto se debe utilizar para referirse a empresas sobresalientes? ¿Longevidad es un buen término?, o ¿existe otro término que reúna las diferentes características de las empresas exitosas? ¿Perdurabilidad es el término adecuado? ¿Longevidad es lo mismo que perdurabilidad? ¿Supervivencia es lo mismo que éxito? ¿Existen diferentes tipos de fracaso empresarial? ¿Por qué unas empresas desaparecen mientras que otras tienen éxito? ¿Qué condiciones requieren las empresas para ser longevas?

Preguntas como las anteriores han sido planteadas por diversos autores. Peters y Waterman (1982) fueron los primeros que publicaron un texto relacionado con el éxito empresarial, titulado *In search of excellence*, buscando dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Dónde está el secreto del éxito en la administración de empresas?, ¿por qué unas empresas sobresalen mientras que otras iguales no superan el lindero de la mediocridad?

Desde entonces ha habido una oleada de libros en el mismo sentido que presentan los secretos para lograr el éxito de las empresas, entre estos: *The winning corporation management practices that work* (1985), de Jagoe; *Built to last* (1994), de Collins y Porras; *Value migration* (1996), de Slywotzky; *The living company* (1997), escrito por De Geus; *The origin and evolution of new business* (2000), de Bhidé; *Creative destruction* (2001), de Foster y Kaplan; *Good to great* (2001), de Collins; *The ultimate competitive advantage* (2003), de Mitchell y Coles; *Successful business models* (2003), de Debebeak; *Big winners and big losers* (2006), de Marcus; *La estrategia de las latinas* (2010), de DelaCerde-Gastelum; *Estudio sobre los factores de éxito de las grandes empresas de servicios en España* (2010), desarrollado por Esade; y *The enduring success* (2011), de Stadler.

2.2. En Colombia

En Colombia el tema de la perdurabilidad empresarial desde hace muy pocos años ha comenzado a perfilarse como un campo de investigación académica y de docencia. La historia empresarial (cf. Dávila, 2003; Jones y Zeitlin, 2009), en particular, ha sido el área que más ha procurado trabajar al respecto.

Durante la década de los ochenta se emprendió en el país un trabajo de aplicación de metodologías cualitativas para la construcción de casos con el método Harvard (McNair, 1954; Barnes, Christensen y Hansen, 1994) y otros estudios de educación en universidades, entre las que se encontraban la Universidad del Valle, la Universidad de los Andes, la Universidad de Antioquia, la Universidad EAFIT, la Escuela de Administración de Negocios (EAN), la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad del Rosario.

Hacia finales de la década de los noventa, la Universidad Externado de Colombia se puso en la tarea de dar respuesta a la pregunta sobre la perdurabilidad; para ello creó una línea de investigación denominada “Empresas que perduran en Colombia”, con el propósito de identificar los factores principales que inciden en la perdurabilidad de las empresas.

Inspirado en el estudio realizado por Collins y Porras (1994) en Norteamérica, el proyecto tenía como finalidad “valorar y comprender una característica fundamental de las organizaciones: su capacidad para permanecer en entornos de diferente complejidad y con grados de turbulencia bastante disímiles” (Ramírez, Muñoz y Pulido, 1998, p. 10). La investigación realizada fue de tipo exploratorio descriptiva y posteriormente ameritó un análisis de tipo cualitativo.

Las empresas objeto de estudio debían contar como mínimo con veinte años de haber sido fundadas. Para el desarrollo del proyecto se diseñó una guía de entrevista con diez categorías de análisis: historia, entorno, proceso estratégico, producto, mercado, aspectos financieros, tecnología, organización, humano, cultura y responsabilidad social.

Los estudios realizados por esa línea de investigación fueron esfuerzos individuales de los estudiantes de la Maestría en Administración de Empresas y no dieron lugar a una publicación final en la que se contrastaran sus hallazgos. Cada caso particular contó con conclusiones específicas y en cada una de las categorías estudiadas se identificaron elementos puntuales o significativos

que incidían en la perdurabilidad de las empresas y que fueron publicados en la serie “Casos Empresariales”.

Como complemento a la investigación sobre “Empresas que perduran en Colombia” se llevó a cabo el proyecto “Pensamiento y práctica gerencial”, el cual tenía como finalidad identificar la forma de pensar y de actuar de los gerentes en Colombia. Para ello se entrevistó a más de cincuenta ejecutivos de organizaciones de diferentes sectores, con la condición de que fueran empresas líderes en sus sectores. El proceso comenzó en 1997 y finalizó en 2001.

Uno de los tópicos consultados en el diálogo era la perdurabilidad de las empresas. Específicamente, se les preguntó a los gerentes por los factores que incidían en que su empresa hubiera perdurado en el tiempo. Tras un proceso de contraste de las respuestas se llegó a la conclusión de que para los gerentes colombianos la perdurabilidad está relacionada con la competitividad. Así, se estableció un modelo denominado “La acrópolis de la competitividad”.

La acrópolis está conformada por tres partes, con un nivel de importancia igual; en la parte inferior (las bases) una organización maneja tres escalones en los cuales se encuentran la movilización de inteligencias, el aprendizaje y la innovación (creatividad).

Es importante establecer cómo las bases de la organización son sus elementos internos, esto es, el trabajo con las personas que allí se desempeñan. Al hablar de movilización de inteligencias se hace referencia a la búsqueda de la focalización de la organización hacia el mismo propósito, al alcance del futuro deseable probable, y para ello es importante que el nivel corporativo establezca acciones encaminadas a evitar la entropía.

Otro elemento trascendente es la capacitación o el aprendizaje permanente, elemento que permite que la organización desarrolle ventajas competitivas y pueda salir de un hacinamiento estratégico que le haga perder con respecto a sus competidores; el último escalón de las bases es la innovación (creatividad), elemento indispensable para generar ventajas de largo plazo.

Después de trabajar sobre este primer bloque se da paso a los pilares, en ellos se sustenta la calidad intrínseca, el costo equivalente, el tiempo de respuesta y el servicio oportuno. Se observa cómo la intención de hacer las cosas bien desde el primer momento se evidencia en una organización competitiva (calidad intrínseca), lo que permite que la relación costo-beneficio

sea percibida correctamente por el cliente, quien a su vez requiere una atención rápida y segura.

Estos cuatro elementos, complemento del trabajo realizado en las bases, definen el camino de la organización para alcanzar resultados de índole económica y no económica que se reflejan en una tercera parte de la Acrópolis, que se puede denominar cubierta, en la cual se manejan los conceptos de vender, utilidad, rentabilidad, EVA, crecimiento y supervivencia.

Este esfuerzo por encontrar elementos que le permitan a una empresa vivir muchos años con calidad de vida lo realiza hoy en día la Universidad del Rosario con el grupo de investigación en “Perdurabilidad empresarial”. El trabajo del Grupo ha girado en torno a la identificación de factores que inciden en la perdurabilidad más que en la exploración de la bibliografía sobre el concepto.

2.3. En el Rosario

Desde su fundación en el año 1964 y hasta el año 2005, la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario desarrolló su actividad de apoyo a la sociedad colombiana desde un ámbito esencialmente funcional, como era lo esperado para esa época. A partir de 2004 se propuso impulsar el concepto de administración como la suma de la dirección y la gerencia, lo cual logró un aval gubernamental con su incorporación en el marco conceptual de las pruebas Saber Pro, anteriormente denominadas Ecaes, definido en el 2009 por parte del Icfes con el apoyo de Ascolfa.

En el año 2005, como resultado de la revisión de la bibliografía existente sobre perdurabilidad y continuando el ejercicio de investigación iniciado en la Universidad Externado, el Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial de la Universidad del Rosario hace una primera aproximación al concepto de perdurabilidad, definiéndola de la siguiente manera:

Una empresa perdurable es aquella que a través del tiempo presenta resultados financieros superiores. Adecua su manejo a la intensidad de las condiciones del entorno sectorial y las fuerzas del mercado. Se enfoca en espacios no explotados y hace un estudio detallado de sus competidores diseñando y ejecutando productivamente la cadena de valor. Es aquella que obtiene desempeños eficientes en su gestión por la coherencia en su acción, la identificación de su entorno sectorial y sus políticas de gobierno, evitando estados de morbilidad que dificultan su crecimiento rentable y que puede llegar a estados tanáticos. Propicia la alineación

de las personas con la empresa, la construcción de conocimiento y la calidad en los procesos de interacción social.

Adicionalmente, se estableció que la perdurabilidad podía explicarse por las dimensiones de dirección y gerencia, donde en la primera se incluyen estrategia y gobierno de empresa y en la segunda cultura organizacional y gestión del conocimiento. La estrategia explica la forma como la empresa se adecua a las condiciones de su entorno sectorial, la capacidad de proyectar a la empresa al futuro sin olvidarse del presente ni del pasado, tratando de hacer innovaciones permanentes, entendidas estas como nuevas formas de aplicar los conceptos nuevos, en general innovaciones a través de variedades, necesidades y/o canales. El gobierno de empresa incluye aspectos como el uso de los códigos de gobierno como elemento que garantice una vida sana y estable, la utilización de mecanismos de financiación transparentes, la búsqueda del cumplimiento de los preceptos éticos de la empresa. En la categoría cultura se estudian los aspectos relacionados con artefactos y valores internos de la organización que pueden llegar a afectar su longevidad. Este componente se encarga de estudiar el entorno que rodea a la organización, caracterizado por el cambio social dinámico y permanente que puede llegar a afectar a una empresa en la generación de resultados económicos y que por tanto lleva a los empresarios a buscar alternativas de productividad y eficiencia para permanecer en el mercado en el que operan. La aplicación de estas estrategias exige un conocimiento de los procesos humanos que en su dinámica se manifiestan en la cultura de la organización. Por último, el componente de gestión del conocimiento estudia la manera como la organización transforma datos en información para poder tomar decisiones ágiles y oportunas.

Para el año 2009, el grupo de investigación estableció que en Colombia había trece componentes que contribuían a la perdurabilidad de las organizaciones; estos eran:

1. Identidad organizacional
2. Formalización para el gobierno
3. Cohesión social para la acción
4. Formalización soporte para las decisiones
5. Reconocimiento por el entorno y sector
6. Diferenciación
7. Dinámica social de los empleados

8. Factores que aportan a la eficiencia
9. Consolidación
10. Gestión integral
11. Conocimiento del entorno y del mercado
12. Eficiencia en procesos
13. Gestión financiera.

El GIPE, además de identificar estos componentes que contribuyen a la perdurabilidad, ha realizado otros estudios sobre el tema, en su mayoría reflexiones de tipo teórico.

Al igual que en la definición, en la literatura se encuentran diferentes factores que contribuyen a la perdurabilidad. A continuación se presentan algunos ejemplos:

- Peters and Waterman (1982)
Empresas exitosas
62 empresas estudiadas
Predisposición para la acción, acercamiento al cliente, autonomía y espíritu empresarial, productividad por el personal, movilización alrededor de un valor clave, zapatero a tus zapatos, estructura simple y poco personal, flexibilidad y rigor simultáneos.
- Jagoe (1987)
Empresas exitosas
Descubrir nuevas oportunidades de negocio; conservar y motivar empleados valiosos; tecnología, mejorar las comunicaciones; aumentar la cuota de mercado; aprovechar las juntas directivas; planear la sucesión; impartir directrices; optimización de costos; concebir de manera efectiva la misión de la empresa.
- Meyer y Zucker (1989)
Organizaciones en permanente quiebra
Estudios de caso
La rentabilidad no es una condición para la perdurabilidad.
- Pascale (1990)
Empresas exitosas
Seis estudios de caso

Mejoramiento continuo, tensión adaptativa, autoorganización y emergencia.

- Collins y Porras (1994)
Empresas exitosas (lasting) visionarias (mayores a veinticinco años)
Dieciocho estudios de casos comparativos
Mantener el núcleo; estimular el progreso; fuerte identidad; misión clara; visión ambiciosa; directivos de la casa; mejoramiento e innovación.
- Konz y Katz (1996, 2000)
Hiperlongevidad (más de 250 años)
276 órdenes religiosas masculinas
Visión, socialización, adaptación y estructuras.
- Hall (1997)
Compañías longevas (más de doscientos años)
214 compañías del Reino Unido con cuestionario
Estilo tolerante de liderazgo y conservadores financieramente.
- Universidad Externado (1997-2000)
Empresas perdurables (más de veinticinco años).
Estudios de caso (Siemens, Pavco, Davivienda, Seguros Bolívar, Banco Caja Social, Legis, Avesco, Concreto, Banco de Bogotá, Sofasa, Avianza, Súper Rica).
En cada caso en particular se encontraron elementos diferentes.
- De Geus (1999)
Compañías longevas (long lived) y exitosas
Veintisiete estudios de caso de empresas con más de cien años fundadas antes de 1883.
Sensibilidad al entorno; alto sentido de cohesión e identidad; tolerantes hacia las actitudes, conservadoras financieramente.
- Montuori (2000)
Empresas longevas
Ajuste y cambio, aprendizaje organizacional, liderazgo.
- Bhidé (2000)
Empresas exitosas
Continuidad del portafolio de activos; capacidad para brindar a sus accionistas un rendimiento satisfactorio; diversidad de los activos.

- Collins (2001)
Empresas sobresalientes
Estudio de caso de veintidós compañías comparadas
Liderazgo sobresaliente, cultura de disciplina, aceleradores de tecnología.
- Bhidé (2001)
Reflexión teórica
Continuidad del portafolio de activos, capacidad para generar rendimiento satisfactorio, diversidad de los activos.
- O'Hara (2004)
Empresas familiares
Veinte estudios de casos
Unidad familiar, productos que satisfagan necesidades básicas, primogeniture, el papel de la mujer, compromiso de continuar el legado, adopción de un significado de perpetuidad familiar en la propiedad, servicio al cliente y a la comunidad, gestión del conflicto, planes escritos, sistema de gobierno.
- Miller y Le-Breton (2005); Ben Mahmoud-Jouni, Blonch y Mignon (2010)
Grandes empresas familiares perennes
58 grandes compañías familiares perdurables (entrevistas)
Continuidad (devoción a la misión, implicación emocional durable); sentido de comunidad (valores centrales, lealtad); conexión con *stakeholders*; comando (libertad de acción de los directivos respecto a los *shareholders*).
- Stadler (2007, 2011)
Compañías longevas (*enduring/outstanding corporations*) y exitosas
Nueve estudios de caso con empresas europeas de más de cien años; con desempeño financiero superior.
Explotar antes que explorar, diversificación, aprender de errores, gestión del cambio.
- Burgelman y Grove (2007)
Dinámica estratégica, procesos estratégicos autónomos e inducidos, liderazgo estratégico.
Una investigación longitudinal de terreno Intel Corp. (1968-2005).

Conjugar ciclos de procesos estratégicos autónomos e inducidos, liderazgo estratégico.

- Van Zanden et ál. (2007)
Organizaciones complejas exitosas
Un estudio de caso (Shell)
Sentido claro del objetivo, estilo tolerante de gestión, fuerte control financiero, fortaleza tecnológica, vocación global.
- Esade (2009)
Compañías longevas
Veinticinco empresas de filosofía, estrategia y exitosas
Diez sectores industriales
Corporativa, estrategias de negocio, explotar vs. explorar, diversificación, aprender de errores, gestión del cambio.
- DelaCerde-Gastelum (2010)
Empresas perdurables y adaptables
Dos grupos de empresas. 150 empresas mexicanas fundadas antes de 1976 y 50 empresas de otros países.
Bursatilización, internacionalización, hacer parte de grupos empresariales, diversificación del negocio, alianzas comerciales.

Desde el 2004, con el objeto de desarrollar el concepto de que la administración es algo más que gerencia, la estructura de la Facultad evolucionó hasta llegar al Centro de Estudios Empresariales para la Perdurabilidad (CEEP), encargado de realizar la investigación formativa y en sentido estricto con sus componentes de básica, experimental y aplicada, teniendo como eje de desarrollo al GIPE que en la plataforma de ciencia y tecnología ScienTI ha pasado de tener una clasificación B en el 2004 a una clasificación A en el 2006, una clasificación A1 con puntaje 9,1 en el 2008 y a mantener la clasificación A1 con un puntaje 9,9 en el 2010.

Es relevante tener en cuenta que de acuerdo con la política institucional de generar sinergia con la producción académica, de un total de cuatro grupos que existían en el 2004 —Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial (GIPE), Grupo de Investigación en Tecnología (GIT), Grupo de Investigación en Internacionalización (GII) y Grupo de Investigación en Administración de la Salud (GIAS)— se pasó a un único Grupo de Investi-

gación en Perdurabilidad Empresarial (GIPE) que rápidamente evolucionó en la clasificación como antes se describió.

Como apoyo a la actividad investigativa desarrollada por el GIPE se crea el Laboratorio de Modelamiento y Simulación (LMyS), que asume la responsabilidad de la investigación experimental con la tarea de convertir los resultados que producen los investigadores del GIPE en información y conocimiento que se debería desplegar a través del Observatorio de Epidemiología Empresarial, el cual se conceptualizó, pero no se implementó. Otra de las responsabilidades del Laboratorio ha sido convertir esos productos de los investigadores del GIPE en herramientas de apoyo para la creación de empresas, a través del Centro de Emprendimiento de reciente creación, o en herramientas de *software* aplicables en el entorno empresarial a través del Centro de Innovación y Desarrollo Empresarial (Cidem). El Observatorio de Epidemiología Empresarial, el Centro de Emprendimiento y el Cidem asumen la responsabilidad de la investigación aplicada. Todo esto se divulga a través de la revista *Universidad y Empresa*, con ISSN 0142-4639, clasificada en Pubindex en Categoría C, indexada en Latindex, Ulrich, Clase y Dial Net y que está en proceso de indexación en Scopus.

Sobre la base de los referentes mencionados y de las macrotendencias identificadas, fue necesario hacer un ejercicio de revisión de las líneas de investigación formalizadas en la Facultad. En ese orden de ideas, se puede observar cómo la línea de pensamiento estratégico estaba presente en los fundamentos del Doctorado, del grupo de investigación y como área académica para la revisión de currículo, al igual que las líneas de Realidad Empresarial, Liderazgo y Cambio Tecnológico e Innovación Estratégica. Acompañando a estas cuatro líneas centrales y de acuerdo con los lineamientos desarrollados desde el 2004, estaba la línea de Complejidad y Organizaciones que también se encontraba explícita en el Grupo de Investigación, y aun cuando no se encontraba en el doctorado de manera formal ni como área curricular, ha sido parte del fundamento filosófico de la Facultad.

Además de los anteriores intereses de investigación, se encontraba todo lo relacionado con gestión empresarial, expresado de manera explícita en el grupo y como área curricular, y también administración en salud que más que una línea de investigación es un ámbito de aplicación, como podría ser la Administración Pública o la Administración de Proyectos. Otra línea de investigación era la internacionalización como una condición requerida por

la administración y las tradicionales áreas funcionales mercadeo y finanzas, que aunque no son interés de investigación de la Facultad, sí son necesarias en la definición curricular de sus programas de formación.

En el segundo semestre del 2010 se hizo una evaluación de fortalezas y debilidades del área de investigación de la Facultad y se concluyó que entre las fortalezas se encontraban el número de doctores desde una perspectiva del ámbito administrativo colombiano, así como el número de artículos indexados en ISIS o en Scopus, nuevamente a la luz del ámbito administrativo colombiano. Otra fortaleza identificada era la existencia de un sólido escalafón docente, que ha venido aplicándose rigurosamente en la Facultad bajo los lineamientos de la Universidad, y una alta dedicación a investigación de ese equipo profesoral escalafonado, que en promedio dedica el 49% del tiempo a la investigación, y en especial los doctores dedican el 60% de su tiempo a la investigación. Aunque en esa evaluación esta característica se observó como una fortaleza, durante la pasada visita de pares académicos para el proceso de renovación del registro de alta calidad del programa de Administración de Empresas, estos expresaron algunas reservas en relación con esta alta dedicación a la investigación en detrimento de la función principal de la Universidad que es la docencia.

Finalmente, en esa evaluación se identificaron como fortalezas el plan de desarrollo profesoral y la existencia de formalidad en el manejo del plan de trabajo. Como debilidades, y aunque parezca contradictorio, también se identificaron el número de doctores y el número de publicaciones indexadas en ISIS o Scopus, pero desde la perspectiva del ámbito internacional. Otra debilidad fue el bajo manejo de una segunda lengua por parte del cuerpo investigativo, la inexistencia de un plan consistente de relevo generacional, el desaprovechamiento de la capacidad investigativa para impactar en la docencia a través de la publicación de material de enseñanza, una baja movilidad internacional que se expresa en la falta de redes de investigación y, por último, una situación que atañe a toda la Universidad: la incipiente aplicación de procesos de seguimiento y apoyo fundamentados en el sistema de evaluación docente diseñado por la Universidad.

En un ejercicio de revisión estratégica realizado durante el mes de marzo de 2011, se confirmaron las percepciones identificadas previamente y se identificaron algunos elementos adicionales; por ejemplo, se identificó la interdisciplinariedad como una fortaleza, con las implicaciones de

individualismo que ello tiene, pero que permiten aprovechar un enfoque multidisciplinario que incorpore múltiples macrotendencias, entre ellas la aproximación a través de la complejidad en la cual ha venido trabajando la Facultad. Por otro lado, se identificó como una fortaleza el hecho de que el GIPE esté catalogado como grupo A1, independientemente de que el número de doctores es bajo para el ámbito de las ciencias evaluadas bajo la perspectiva de Colciencias. Las redes en general fueron consideradas como una debilidad, pero se observó como fortaleza la existencia de redes individuales que se deben potenciar para que trasciendan el plano personal e influyan en el plano institucional.

En cuanto a la revista, el hecho de que esté indexada en la plataforma Publindex de Colciencias en el nivel C se puede considerar una fortaleza; sin embargo, es deseable mejorar esa situación y posicionarla en el entorno internacional. En ese mismo proceso de evaluación estratégico se concluyó que la conceptualización del LMyS era una fortaleza, aun cuando no se haya podido consolidar como es debido, acompañado también de la conceptualización del Observatorio en Epidemiología Empresarial, con problemas de implementación que han llevado a reconsiderar su pertinencia.

No hay que olvidar que el Cidem ha sido a lo largo de muchos años una excelente herramienta para la aplicación en el entorno empresarial de los avances que se desarrollan en la Facultad a través de proyectos de consultoría, con las posibilidades de mejoramiento propias de una unidad de negocios que se debe nutrir de los resultados generados mediante investigación en la Facultad.

Por otro lado, la multiplicidad de programas académicos también se consideró una fortaleza, por la posibilidad de aplicar en los tres pregrados, dieciocho especializaciones, dos maestrías y en el doctorado los avances que resultan de la investigación, aunque no se haya aprovechado correctamente ese espacio académico. Finalmente, se observó como una fortaleza el impacto que ha tenido la investigación en la docencia, expresado en los múltiples cursos académicos que han resultado de los proyectos de investigación como, por ejemplo, el de Análisis Estructural de Sectores Estratégicos y todos los demás cursos de la línea de estrategia, tanto de pregrados como de especializaciones y maestrías.

En el mismo ejercicio de revisión estratégica del mes de marzo de 2011, el equipo de discusión que trabajó el área de investigación identificó una

serie de macrotendencias, entre las que se cuenta la necesidad de precisar el enfoque. En virtud de ello se propuso hacer una revisión de las actuales líneas de investigación a la luz de su productividad, las fortalezas que la Facultad y sus investigadores tienen y el futuro que se desea tener. Otra macrotendencia claramente identificada fue la relación existente entre diversas ciencias y el paradigma de la complejidad para explicarlas, a lo cual no son ajenas las ciencias administrativas.

Por otro lado, y de la mano de la complejidad, está la aplicabilidad del modelamiento y la simulación como herramientas para explicar la realidad. Una realidad que busca medir el comportamiento a través de indexaciones internacionales y que implica tener presencia en el entorno a través de publicaciones, referencias y posicionamiento en *rankings* internacionales que obligan a pensar las funciones sustantivas de la Facultad: docencia, investigación y extensión en función de parámetros que trasciendan las fronteras nacionales. Así mismo, se consideró fundamental no solo realizar acciones que lleven a la excelencia académica, sino también divulgar y difundir esas acciones a través de publicaciones, un excelente portal web y el uso de herramientas como los podcast y las redes sociales.

Por último, el grupo de trabajo identificó que en el ámbito de las ciencias administrativas, y en general de la academia, los equipos profesoriales han superado el paradigma de la formación doctoral como elemento distintivo, para asumir la necesidad de la formación posdoctoral que asegure el éxito de la creación de escuelas doctorales como la que se espera consolidar en la Facultad, que propendan por correr la frontera del conocimiento.

El equipo de investigadores que ha soportado el proceso descrito ha evolucionado desde el 2004 de estar compuesto por catorce profesores de planta a tener en el 2011 solo cinco. En el 2004 había tres profesores de carrera y el 2011 se llegó a veintisiete, sin tener en cuenta a los profesores de cátedra, por su baja incidencia en los procesos de investigación. Además del incremento sustancial del quipo de profesores de carrera, de tres a veintisiete en seis años, equivalente a un crecimiento superior al 700%, su composición desde la perspectiva de formación académica también se ha robustecido, pasando de tener menos del 34% con magíster en el 2004 a tener todos con mínimo ese nivel de formación en el 2011 y, tal vez lo más relevante, en el nivel doctoral se pasó de tener menos del 34% en el 2004 a más del 76% en el 2011 con estudios de ese nivel de excelencia, doce titulados y ocho en proceso de formación.

Desde la perspectiva del escalafón profesoral, también se observa una clara y positiva evolución, pasándose de tener la totalidad de profesores por debajo del nivel de principal en el 2004 a tener solo el 60% en esas condiciones en el 2011, y de no tener profesores asociados y titulares en el 2004 a tener el 40% en esas condiciones en el 2011, lo que se refleja en un incremento sustancial en la productividad académica en ese periodo. En el mismo lapso se pasó de tener una presencia irrelevante en el entorno internacional de la divulgación científica en el 2004, con solo dos artículos publicados en revistas internacionales, a tener trece artículos en ISI o en Scopus y otros trece en revistas internacionales especializadas en el 2011 y que son susceptibles de mejorar, a la luz de los estándares de productividad académica internacionales con los cuales está comprometida la Facultad.

Ahora bien, en esta labor de búsqueda de la excelencia en el área de la investigación, se identificaron referentes de base para el ejercicio de revisión de las líneas de investigación, a partir de la apuesta de valor de formar líderes para el *management* estratégico comprometidos con la *perdurabilidad de las organizaciones en entornos complejos*, concluyendo que las líneas por fomentar deberán ser ciencias de la complejidad, perdurabilidad, cambio tecnológico e innovación estratégica, estrategia, estudios organizacionales y liderazgo.

Con el objetivo de verificar si la propuesta estratégica del eje de investigación se está llevando a cabo en la operación de la Facultad, se planteó una batería de indicadores que se podrían clasificar en tres grandes grupos: el primero asociado a la pertinencia, que busca medir el impacto que están teniendo los resultados de la investigación en el eje de docencia o en el eje de extensión; un segundo grupo asociado a la visibilidad, que busca identificar la presencia que esos resultados de investigación tienen en el entorno; y un último grupo, asociado a la calidad, que busca cerrar el ciclo de eficiencia de los resultados, no solo con pertinencia y visibilidad, sino también con altos estándares definidos por el entorno, en lo posible internacional.

Debe ser claro que un indicador puede estar representando no solo una de las perspectivas de medición, sino que inclusive puede estar en las tres perspectivas; por ejemplo, un indicador como el “número de artículos ISI por profesor con doctorado-año”, que está presentando información sobre pertinencia, porque toda publicación en revista indexada en ISI implica que la valoración realizada por pares académicos de alto nivel certifica su pertinencia

y además su calidad, con lo cual se obtiene también un indicador de calidad, que se complementa con la visibilidad, dado que finalmente el entorno académico e investigativo consulta en particular ese tipo de publicaciones.

De igual modo, hay otros indicadores que ya están definidos, como por ejemplo el nivel de clasificación del grupo, que se debe mantener en su actual posición de A1 en Colombia, el máximo posible, y conseguir su reconocimiento a nivel internacional, o el indicador de clasificación de la *Revista Universidad & Empresa*, que actualmente está en Publindex en nivel C y que debe llevarse a los niveles de excelencia que otras publicaciones del Rosario ya tienen; inclusive estamos en la senda de lograr su clasificación internacional en un mediano plazo en Scopus y en un no muy lejano plazo en ISI.

A partir del primer semestre del 2011, dentro del proceso de mejoramiento requerido propio del ámbito académico, la Facultad asumió un importante reto de redireccionamiento, proponiendo acciones en los cuatro pilares fundamentales del Plan Integral de Desarrollo (PID) de la Universidad; por un lado, el fortalecimiento académico, con la consolidación del proceso de gestión curricular y mejoramiento académico de la Facultad en el marco de estándares nacionales e internacionales de calidad; la consolidación de la cultura de la autoevaluación y el mejoramiento continuo; la cualificación de la estrategia docente del cuerpo profesoral y la consolidación de las líneas de investigación de la Facultad.

En segunda instancia, la consolidación de la identidad y la comunidad rosaristas con acciones como el fortalecimiento de la Oficina de Egresados. En tercera instancia, la internacionalización del currículo, la movilidad estudiantil y profesoral, la participación en redes académicas y la acreditación internacional; y por último, en el fortalecimiento de los servicios de apoyo y optimización financiera con acciones como revisión de la estructura organizacional, el uso de herramientas de apoyo a la gestión académica, administrativa y financiera, el uso de TIC como apoyo a la actividad docente y la búsqueda de la óptima rentabilidad de los programas actuales, de los nuevos programas, de convenios, alianzas y a través de la venta de servicios y consultoría, en la búsqueda de la consolidación de una propuesta de valor pertinente y de calidad para la sociedad que implica convertir a la Facultad en referente en la formación de líderes para el *management* estratégico comprometidos con la perdurabilidad de las organizaciones en entornos complejos.

3. Tradición epistemológica y metodológica

Las investigaciones orientadas a identificar elementos que contribuyen a la perdurabilidad/supervivencia/longevidad/éxito de las empresas utilizan una aproximación cualitativa, teniendo en cuenta que se exploran procesos inmersos en las empresas donde la utilización de metodologías cuantitativas tradicionales tendrían una mayor dificultad. Se hace uso del método de caso, el cual permite hacer una exploración profunda de los eventos ocurridos en las empresas, para así obtener conclusiones sobre lo encontrado.

Para la consecución de información se acude a información primaria de la empresa (información financiera, documentos institucionales) e información sectorial (gremios, publicaciones periódicas), y adicionalmente se llevan a cabo entrevistas con funcionarios de la empresa y del sector buscando triangular la información.

Los investigadores han acudido a la determinación de categorías de estudio para hacer la comparación de las empresas. A continuación se hace una comparación de los principales estudios efectuados.

Marcus (2006) lleva cabo una revisión de algunos de los textos que estudian la perdurabilidad y establece que aun cuando los libros han pretendido identificar las razones que llevan a las empresas a ser exitosas, basan sus conclusiones en evidencia limitada, de naturaleza anecdótica, que a menudo proviene de la experiencia de sus autores como consultores. Además, sostiene que la metodología del estudio, basada en análisis de periodos cortos de tiempo, no permite sacar conclusiones precisas sobre las razones del éxito o del fracaso de una empresa. El autor afirma que “una gran cantidad de las empresas que fueron utilizadas en estos libros han fracasado, debido al problema de la suerte cambiante de ellas” (Marcus, 2006, p. 430). En el mencionado estudio, las categorías y autores identificados en la exploración de la perdurabilidad son las siguientes:

- Peters y Waterman (1982)
Estrategia, estructura, sistema, valores compartidos, habilidades, estilo, *staff*.

- Collins y Porras (1994)
Disposiciones de la organización, factores sociales, diseños físicos, tecnología, liderazgo, productos y servicios, visión, análisis financiero, mercados y ambiente.
- Bonn (2000)
Tamaño, estructura organizacional, sistema de planificación, dirección corporativa, diversificación, estrategias de internacionalización, investigación y desarrollo, estrategias de adquisición, estrategias de diversificación, propiedad, industria, condiciones del entorno.
- Collins (2001)
Disposiciones de la organización, factores sociales, estrategia comercial, proceso estratégico, mercados, competencia y ambiente, liderazgo, productos y servicios, localización, tecnología, visión.
- Universidad Externado (1997-2000)
Historia, entorno, proceso estratégico, producto, tecnología, mercado, aspectos financieros, organización, humano cultural, responsabilidad social.
- Stadler (2007, 2011)
Categoría I: mercados, competidores, entorno; categoría II: historia; categoría III: tecnología y productos; categoría IV: valores, visión; categoría V: estrategia; categoría VI: gestión del cambio; categoría VII: liderazgo; categoría VIII: información financiera; categoría IX: otros factores.
- Esade (2009)
Formulación estratégica, recursos humanos e implementación estratégica.
- DelaCerde-Gastelum (2010)
Cambios estratégicos, cambios organizacionales (estructura de propiedad, equipo directivo, reestructuraciones, sistemas de calidad, responsabilidad social, gobierno corporativo).

4. Campo de acción

4.1. Demarcación del campo

Como apoyo a los estudios de perdurabilidad, desde los años noventa el tema del éxito empresarial se ha fortalecido y diferentes disciplinas se han dedicado a su investigación. Hay evidencias en la literatura que muestran que, por ejemplo, la organización industrial, la ecología poblacional, la microeconomía y el *entrepreneurship*, entre otras, se han preocupado por estudiar el éxito empresarial.

Sin embargo, es importante mostrar una diferencia en los conceptos utilizados, ya que aún no existe consenso sobre cuál es el mejor término. Los estudios realizados en Colombia y en otros países evidencian un interés particular por avanzar en la comprensión de la perdurabilidad empresarial. Sus investigadores pertenecen a reconocidas universidades en el mundo y los textos publicados se han convertido en *best-sellers*, no solo por el interés que suscita el tema, sino por el uso de la narración como estilo de redacción. Sin embargo, no existe un consenso sobre el uso de un único término, y la existencia de términos similares podría ser una razón para que no haya un único campo dentro de los estudios organizaciones que estudie el fenómeno. A continuación se identifican diferencias entre los conceptos utilizados.

- Éxito (*success*)
Hiemstra, Van Der Kooy y Frese (2006, p. 474) definen éxito como: “a combination of economic and subjective measures”. Para McCormack (2003, p. 28): “entrepreneurial success is what you do to help change the community”. Sorensen y Chang (2007, p. 9) dicen al respecto que “competently mustering the forces of production for the required tasks”.
- Supervivencia
Sallenave (1994) indica que la supervivencia es uno de los objetivos de toda empresa, junto a la rentabilidad y el crecimiento.

- Longevity corporativa
Habilidad de una organización de mantener su continuidad (Montuori, 2000); “Longevity as a firm’s strategic capacity to sustain renewing itself over time” (Kwee, 2009).
- Compañías visionarias
Las compañías visionarias son aquellas “instituciones que constituyen la flor y nata de su industria, admiradas por todos sus colegas y que tienen la larga tradición de haber ejercido una influencia significativa en el mundo que las rodea” (Collins y Porras, 1994, p. 1).
- Perdurabilidad
Una empresa perdurable es aquella que vive decenios y que involucra varias generaciones perpetuando su proyecto. Esta organización es concebida como una comunidad de seres humanos en la que todos sus sistemas y componentes funcionan de manera adecuada, sin caer en la obsolescencia, y con una repulsión innata a conformarse con lo que ha alcanzado; con una alta sensibilidad con el entorno, conservando su ideología central, concentrada en lo que potencialmente puede hacer mejor que todas, con crecimiento rentable y sustentado (Scott, 2011).
- Hiperlongevidad
Habilidad de sobrevivir 250 años o más (Konz y Katz, 2000).

Al revisar estas definiciones es evidente que no existe uniformidad en los conceptos; esto implica que se den aproximaciones diferentes sobre la manera de alcanzar la perdurabilidad.

4.2. Perspectivas de trabajo futuras

Teniendo en cuenta la revisión de la literatura sobre perdurabilidad, el GIPE debería orientar sus esfuerzos en los siguientes campos: casos empresariales, estudios sectoriales e intersectoriales y desarrollo de instrumentos de medición de la perdurabilidad.

Los casos individuales permitirán identificar elementos puntuales de cada una de las empresas sobre la forma como han logrado ser perdurables

y aportar información que permita realizar un estudio de caso múltiple y avanzar en la construcción de una teoría sobre perdurabilidad empresarial.

Los estudios sectoriales e intersectoriales permiten hacer comparación a un nivel de estudio que no ha sido explorado en el tema de la perdurabilidad. Este tipo de proyectos podrá llevarse a cabo al contar con casos de diferentes empresas de varios sectores.

Finalmente, es importante comenzar a desarrollar instrumentos de medición de la perdurabilidad basados en herramientas de modelamiento y simulación, además de apoyar el análisis de los estudios de caso y de los estudios sectoriales con métodos multivariados.

4.3. Principales publicaciones y redes

La literatura sobre perdurabilidad se encuentra principalmente en libros en los cuales se hace una relación detallada de la metodología y de los hallazgos encontrados. Sin embargo, existen algunos artículos donde se incluyen reflexiones teóricas o reseñas de estudios ya realizados y que pueden constituirse en espacios para socializar los hallazgos, entre las cuales encontramos las siguientes:

- *Family Business Review*
Explorar las dinámicas de las empresas familiares y su sostenibilidad en el tiempo.
- *Le journal des entreprises familiales*
Explorar las dinámicas de las empresas familiares y su sostenibilidad en el tiempo.
- *Business History Review*
Estudiar la historia de los empresarios, organizaciones y sistemas de negocios y los temas de innovación, globalización y regulación. Igualmente, explora la relación de la empresa con el entorno.
- *Journal of Organizational Change Management*
Estudiar los procesos de cambio realizados por las organizaciones buscando incrementos en su desempeño y cómo lograr su sostenibilidad.

Al revisar la literatura sobre perdurabilidad y temas afines se han identificado investigadores y/o instituciones clave con los cuales la Facultad de Administración, por intermedio de sus investigadores y directivos, podría realizar acercamientos que conduzcan a desarrollar estudios conjuntos. A continuación se muestra una lista que relaciona el nombre del investigador, la institución actual y el país. Se puede evidenciar una diversidad en cuanto a países e instituciones, lo que permitiría enriquecer el trabajo del GIPE.

- Sophie Mignon
Université de Montpellier
Francia
- Henk Volberda
Erasmus University
Holanda
- Zenlin Kwee
Universidad de Rotterdam
Holanda
- Emmanuel Besluau
Duquesne Group
Francia
- James Collins
Universidad de Stanford
Estados Unidos
- Jerry Porras
Universidad de Stanford
Estados Unidos
- Alfred Marcus
Universidad de Minnesota
Estados Unidos
- Arie De Geus
Directivo retirado de la Royal Dutch Shell
Estados Unidos
- Diego Torres
Universidad Ramon Lulll: Esade
España

- Christian Stadler
Universidad de Innsbruck
Austria
- José DelaCerde-Gastelum
Universidad Jesuita de Guadalajara: Iteso
México

4.4. Investigadores registrados

Al revisar la página del GIPE en el GrupLac de Colciencias, se observa que el siguiente es el equipo de investigadores registrados a la fecha:

1. Andrés Guillermo Hernández Martínez
2. Andrés Mauricio Castro Figueroa
3. Ángela Lucía Noguera Hidalgo
4. Carlos Eduardo Maldonado Castañeda
5. Carlos Eduardo Méndez Álvarez
6. Carlos Hernán Pérez Gómez
7. Claudia Eugenia Toca Torres
8. Dalsy Farfán Buitrago
9. David Hernando Barbosa Ramírez
10. Devi Nereida Puerto Jiménez
11. Diana Carolina Velasco Malaver
12. Diego Fernando Cardona Madariaga
13. Fernando Juárez Acosta
14. Francoise Venezia Contreras Torres
15. Gerardo Tibaná Herrera
16. Guido Angello Castro Ríos
17. Hernán Quintanilla Acevedo
18. Hugo Alberto Rivera Rodríguez
19. Ivarth Palacio Salazar
20. Jaime Moreno Escobar
21. Jairo Reynales Londoño
22. Javier Leonardo González Rodríguez
23. Johann Heinz Martínez Huartos

24. Juan Javier Saavedra Mayorga
25. Leonardo Pineda Serna
26. Luis Cubillos Guzmán
27. Mauricio Sanabria Rangel
28. Merlin Patricia Grueso Hinestroza
29. Nelson Alfonso Gómez Cruz
30. Rafael Alejandro Piñeros Espinosa
31. Sergio Andrés Pulgarín Molina

Referencias

- Besluau, E. (2010). *Management de la continuité d'activité. Assurer la pérennité de l'entreprise, planification, choix techniques et mise en oeuvre* (2ª ed.). París: Eyrolles.
- Cardona, D. (2011). La evolución de la investigación en la Facultad de Administración. *Revista Universidad y Empresa*, 20, 5-9.
- Collins, J. C. (2001). *Good to great: Why some companies make the leap... and others don't*. Nueva York: Harper Business.
- Collins, J. C. y Porras, J. I. (1994). *Built to last: Successful habits of visionary companies*. New York: Harper Business.
- Dávila, C. (ed.) (2003). *Empresas y empresarios en la historia de Colombia, siglos XIX- XX: una colección de estudios recientes*. Bogotá: Grupo Editorial Norma, Ediciones Uniandes.
- De Geus, A. (1997). *The living company*. Boston: Harvard Business School Press.
- Debelak, D. (2003). *Successful business models: Surefire ways to build a profitable business*. Irvine, Estados Unidos: Entrepreneur Press.
- DelaCerde-Gastélum, J. (2009). *La estrategia de las latinas*. México: Editorial LID.
- Eisenhardt, K. y Graebner, M. (2007). Theory building from cases: Opportunities and challenges making. *Academy of Management Journal*, 50 (1), 25-32.
- Eyrolles, A. (2000). *The origin and evolution of new businesses*. New York: Oxford University Press.
- Finkelstein, S. y Hambrick, D. C. (1996). *Strategic leadership: Top executives and their effects on organizations*. Minneapolis/St. Paul, Estados Unidos: West Pub.
- Foster, R. N. y Kaplan, S. (2001). *Creative destruction: Why companies that are built to last underperform the market, and how to successfully transform them* (1ª ed.). New York: Currency/Doubleday.
- Hiemstra, A. M. F., Van Der Kooy, K. G. y Frese, M. (2006). Entrepreneurship in the street food sector of Vietnam - Assessment of psychological success and failure factors. *Journal of Small Business Management*, 44 (3), 474-481.

- Jago, A. L. (1987). *The winning corporation: Management practices that work!* Washington, D.C.: Acropolis Books.
- Joyce, W. F., Nohria, N. y Roberson, B. (2003). *What really works: The 4+2 formula for sustained business success* (1ª ed.). New York: Harper Business.
- Kwee, Z. (2009). *Investigating three key principles of sustained strategic renewal. A longitudinal study of long-lived firms*. Rotterdam: Erasmus University.
- Marcus, A. A. (2006). *Big winners and big losers: The 4 secrets of long-term business success and failure*. Upper Saddle River, Estados Unidos: Wharton School Pub.
- Mignon, S. (2001). *Stratégie de pérennité d'entreprise*. París: Vuibert.
- Mignon, S. (2009). La pérennité organisationnelle: un cadre d'analyse. *Revue Française de Gestion*, 192, 75-89.
- Myers, K. N. (2006). *Business continuity strategies: Protecting against unplanned disasters* (3ª ed.). Hoboken, Estados Unidos: Wiley.
- O'Hara, W. T. (2004). *Centuries of success: Lessons from the world's most enduring family businesses*. Avon, Estados Unidos: Adams Media.
- O'Leary, M. y Chia, R. (2007). Epistemes and structures of sensemaking in organizational life. *Journal of Management Inquiry*, 16 (4), 392-406.
- Peters, T. J. y Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. New York-London: Harper and Row.
- Ramírez, G., Muñoz, L. E. y Pulido, E. (1998). Guía de investigación línea empresas que perduran (EQP). Sotavento (2): 10-31.
- Restrepo, L. F. (2004). Editorial. *Revista Universidad y Empresa*, 3 (6), 5-8.
- Restrepo, L. F., Vélez, A. R., Méndez, C. E., Rivera, H. A. y Mendoza, L. (2009). *Aproximación a una metodología para la identificación de componentes que crean condiciones para la perdurabilidad en empresas colombianas*. Bogotá: Facultad de Administración, Universidad del Rosario.
- Rivera, H. (2006). ¿Empresas o mitos? Elementos comunes de las empresas más antiguas del mundo. La importancia de la desmitificación. *Revista Universidad y Empresa*, 5 (11), 303-314.
- Rivera, H. y Cardona, D. (2011). *Protocolo de investigación. Línea de Investigación en Estrategia*. Bogotá: Facultad de Administración, Universidad del Rosario.

- Rivera, H. A. y Malaver, M. N. (2009). *Longevidad empresarial*. Bogotá: Facultad de Administración, Universidad del Rosario.
- Rivera, H. A. y Malaver, M. N. (2011a). *La investigación en la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario: pasado, presente y futuro*. Bogotá: Facultad de Administración, Universidad del Rosario, Documento de Investigación n° 100.
- Rivera, H. A. y Malaver, M. N. (2011b). *¿Qué estudia la estrategia?* Bogotá: Facultad de Administración, Universidad del Rosario, Documento de Investigación n° 99.
- Sanabria, M. y Pineda, L. (2011). *Protocolo de investigación. Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial*. Bogotá: Facultad de Administración, Universidad del Rosario.
- Scott, J. T. (2011). *New standards for long-term business survival: Sustainable business performance*. Recuperado el 10 de octubre de 2011 de <http://www.jonathantscott.com/New-Standards-for-Long-Term-Business-Survival.pdf>
- Slywotzky, A. J. (1996). *Value migration: How to think several moves ahead of the competition*. Boston: Harvard Business School Press.
- Sorensen, J. y Chang, P. (2007). *Determinants of successful entrepreneurship: A review of the recent literature*. Report prepared for the Ewing Marion Kauffman Foundation.
- Stadler, C. (2011). *Enduring success*. Stanford: Stanford University Press.
- Sull, D. N. (2005). *Why good companies go bad and how great managers remake them*. Boston: Harvard Business School Press.
- Vélez, A. R., Restrepo, L. F., Garzón, M. A. y Méndez, C. E. (2005). *Protocolo de investigación, Grupo de Perdurabilidad Empresarial*. Bogotá: Facultad de Administración, Universidad del Rosario.
- Yin, R. K. (1994). *Case study research. Design and methods*. London: Sage Publications.



Universidad del Rosario
Facultad de Administración