

**HISTORIA EMPRESARIAL EN LATINOAMÉRICA DESDE EL SIGLO
XX: PRINCIPALES ENFOQUES Y ELEMENTOS DE ESTUDIO COMO
CONSIDERACIONES TEÓRICAS DE INVESTIGACIÓN**

CAROLINA LEAL VALENCIA
ANY LUCIA HERNÁNDEZ OTERO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYÁN – CAUCA

2018

**HISTORIA EMPRESARIAL EN LATINOAMÉRICA DESDE EL SIGLO XX:
PRINCIPALES ENFOQUES Y ELEMENTOS DE ESTUDIO COMO
CONSIDERACIONES TEÓRICAS DE INVESTIGACIÓN**

Director:

Mg. DIEGO CÁCERES BARAJAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
POPAYÁN – CAUCA

2018

Dedicado con mucho amor a nuestros padres quienes con paciencia, esfuerzo y cariño depositaron toda su confianza en nosotras.

Gracias a Dios, sustentador y guía de nuestras vidas y a todos y cada uno de los miembros de nuestras familias quienes han destinado tiempo para brindarnos apoyo y ser soportes invaluable que perduraran toda la vida.

En este espacio queremos darles las gracias a los profesores del departamento de Ciencias Administrativas de la Universidad del Cauca, especialmente a los integrantes del nodo de investigación “*Gnosis*”, quienes nos transmitieron su conocimiento y apoyaron en este camino.

También queremos dar nuestros más sinceros agradecimientos a aquellos expertos nacionales e internacionales que dedicaron su valioso tiempo para compartirnos sus conocimientos, los cuales fueron esenciales en el desarrollo de nuestra investigación.

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. CAPITULO I: LINEAMIENTOS DE INVESTIGACIÓN	5
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1.1. Descripción del problema	5
1.1.2. Formulación del problema	8
1.1.2.1. Pregunta investigativa	8
1.1.2.2. Preguntas orientadoras	9
1.2. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	10
1.2.1. Objetivo general	10
1.2.2. Objetivos específicos	10
1.3. JUSTIFICACIÓN	11
1.4. METODOLOGÍA	12
1.4.1. Enfoque o metodología/Paradigma	12
1.4.2. Método	12
1.4.3. Producción y Análisis de Datos	20
2. CAPITULO II: HISTORIA ECONÓMICA E HISTORIA EMPRESARIAL	
2.1. LA HISTORIA ECONÓMICA	29
2.1.1. La Historia Económica Como antecedente de la historia empresarial.	33
2.1.2. La Historia empresarial	35
2.2. LA HISTORIA EMPRESARIAL EN AMÉRICA LATINA	37
2.2.1. Panorama de la historiografía empresarial por países	39
2.3. ENFOQUES PARA EL ANÁLISIS DEL EMPRESARIO Y DE LA EMPRESA	44
2.3.1. Enfoques para el análisis del empresario	44
2.3.2. Enfoques para el análisis de la empresa	51
3. CAPITULO III: ENFOQUE NEOCLÁSICO	61
3.1. TEMÁTICAS NEOCLÁSICAS	62
3.1.1. El hombre racional	62
3.1.2. El mercado	63

3.1.3.	La Competencia perfecta	64
3.2.	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	67
3.2.1.	Los individuos	67
3.2.2.	Las Empresas	69
3.2.3.	El Estado	70
3.3.	METODOLOGÍA	72
3.4.	PROBLEMAS NEOCLÁSICOS	73
4.	CAPITULO IV: ENFOQUE DE LOS COSTOS DE TRANSACCIÓN	78
4.1.	TEMÁTICAS	80
4.1.1.	Costos de información	80
4.1.2.	Costos de negociación	80
4.1.3.	Costos de vigilancia	81
4.2.	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	82
4.2.1.	Individuos o grupos, contratando el uno con el otro (Umbeck, 1978)	82
4.2.2.	Individuos y organizaciones, en forma de clientes y organizaciones de servicio relativamente pequeñas (Jones, 1987)	83
4.2.3.	Interorganizacionales (Monteverde y Teece, 1982, y Jones y Pustay, 1988).	84
4.3.	METODOLOGÍA	86
4.4.	PROBLEMAS	87
5.	CAPITULO V: ENFOQUE INSTITUCIONALISTA	94
5.1.	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	98
5.1.1.	El Neoinstitucionalismo sociológico	98
5.1.2.	El Neoinstitucionalismo de la elección racional (<i>rational choice</i>)	99
5.1.3.	El Neoinstitucionalismo histórico	100
5.2.	TEMÁTICAS	102
5.2.1.	Dependencia del rumbo (path dependence)	102
5.2.2.	Cambio Institucional	105
5.3.	METODOLOGÍA	107
5.4.	PROBLEMAS	108
6.	CAPITULO VI: ENFOQUE EVOLUTIVO	112
6.1.	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	113
6.1.1.	Nivel organizacional	113

6.1.2.	Nivel de Ecología de Poblaciones	116
6.1.3.	Nivel de comunidad ecológica	118
6.2.	TEMÁTICAS EVOLUTIVAS	120
6.2.1.	Transformación organizacional	120
6.2.2.	Aprendizaje organizacional	122
6.2.3.	Entrenamiento organizacional	124
6.3.	METODOLOGÍA	126
6.4.	PROBLEMÁTICAS EVOLUTIVAS	128
7.	CAPITULO VII: ENFOQUE COMPARATIVO	132
7.1.	TEMÁTICAS	134
7.1.1.	La evolución de la empresa moderna	134
7.1.2.	Capacidades organizacionales	136
7.1.3.	Empresas centralizadas y descentralizadas	137
7.2.	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	138
7.2.1.	Relación entre estrategia y estructura	138
7.2.2.	El capitalismo gerencial	141
7.2.3.	Administración como una institución	142
7.2.4.	Nacimiento y fortalecimiento de una clase gerencial	143
7.2.5.	Pautas de crecimiento de la empresa industrial moderna	145
7.3.	METODOLOGÍA	146
7.4.	PROBLEMÁTICAS	149
8.	CONCLUSIONES	154
9.	BIBLIOGRAFÍA	160

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. <i>Comunidad de estudio: Bibliotecas</i>	14
Cuadro 2. <i>Comunidad de estudio: Journals y Base de Datos</i>	14
Cuadro 3. <i>Comunidad de estudio: Eventos Académicos</i>	15
Cuadro 4. <i>Comunidad de estudio: Entrevistas</i>	15
Cuadro 5. <i>Entrevistas a Expertos</i>	19
Cuadro 6. <i>Aspectos relevantes del Enfoque Neoclásico</i>	21
Cuadro 7. <i>Aspectos relevantes del Enfoque de Costos de Transacción</i>	22
Cuadro 8. <i>Aspectos relevantes del Enfoque Institucional</i>	23
Cuadro 9. <i>Aspectos relevantes del Enfoque Evolutivo</i>	24
Cuadro 10. <i>Aspectos relevantes del Enfoque Comparativo</i>	24
Cuadro 11. <i>Cuadro resumen Historia Económica e Historia Empresarial</i>	26
Cuadro 12. <i>Cuadro resumen Enfoques de Historia de Empresas</i>	27
Cuadro 13. <i>Entrevistas a nivel nacional</i>	54
Cuadro 14. <i>Entrevistas a nivel internacional</i>	56
Cuadro 15. <i>Panorama general del trabajo de investigación Fuente</i>	59
Cuadro 16. <i>Comparación entre Viejo y Nuevo institucionalismo</i>	96
Cuadro 17. <i>Configuración metódica básica de la Historia Organizacional.</i>	148

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. <i>Precio de Equilibrio</i>	65
Figura 2. <i>Precio superior al de equilibrio</i>	66
Figura 3. <i>Precio inferior al de equilibrio</i>	66
Figura 4. <i>Etapas de la dependencia de trayectoria</i>	104

INTRODUCCIÓN

Aunque la historia empresarial ha experimentado una producción relevante de investigaciones, que abordan la evolución de empresas y empresarios en determinado espacio y tiempo, se presentan inconsistencias que la alejan del método histórico y la investigación científica.¹ Pues, la mayoría de esos estudios se centran en la figura del empresario como principal actor económico y dejan de lado aspectos organizacionales y administrativos, derivándose de ello una descontextualización en relación a los intereses y naturalezas de nuestras organizaciones empresariales idiosincrásicas.

Cabe resaltar que la fuerza conductora de la economía ha sido el empresario, y que su estudio puede contribuir a una mejor comprensión de los grandes cambios económicos y sociales sucedidos durante la historia del capitalismo. Sin embargo, falta mucho por hacer en torno a la empresa y más extensa parece la serie de tareas a realizar respecto a su funcionamiento e historia.

De acuerdo con Normand (1984) la referencia histórica de la empresa proporciona un campo importante para el desarrollo del diagnóstico del presente, a través de:

- Estudio de la evolución de estructuras (recompras, filiales, abandonos) y de las alternativas tecnológicas para explicar las grandes rupturas de la organización y reconstruir un cuadro de correspondencia entre un contexto dado y la respuesta de la empresa.
- La constitución de casos de gestión en la empresa con el fin de estudiar el complejo proceso de decisión; ello permite construir un lenguaje común y conservar una historia de las decisiones, más que de los acontecimientos (dependencia del rumbo).

¹ Algunos estudios realizados para comprender la evolución histórica del empresario y la empresa, acuden a un método descriptivo en el que se trata de convertir a estos agentes en una especie de ídolos, o por el contrario denominarlos como villanos en las sociedades capitalistas; presentándose un desconocimiento en cuanto a las bases teóricas (modelos o enfoques construidos por economistas e historiadores) y la rigurosidad con que se deben adelantar las investigaciones histórico-empresariales.

- Las políticas de personal: contratación, entrenamiento, compensación, relaciones sociales. El examen de estas políticas analizadas con los métodos apropiados, permite deducir el tipo de personalidades, de actitudes y de comportamientos que buscaron durante las diferentes fases de la historia. (Murillo, 2008, p. 322).

Así, la historia de la empresa permite contrastar los hechos e interpretar los acontecimientos de manera objetiva y válida acerca de su evolución; y concentrarse en la dinámica de las decisiones que tienen importancia en el presente y en el futuro (Murillo, 2008, p. 324).

Por otra parte, Martínez, Echevarría y Ortega (2005), acentúan la importancia de las empresas como verdaderos agentes de la historia, que adquieren su personalidad o sus rasgos característicos, mediante la influencia de aspectos como: la cultura de la sociedad en la que cada empresa se ha desenvuelto, la idiosincrasia de las personas que han intervenido, la estructura económica del entorno inmediato, el marco legal, etc. De esta manera, la historia de una empresa se convierte en el relato de cómo ha llegado a configurarse, y tiene especial interés en cómo superó las dificultades y problemas que le plantearon los avatares de los acontecimientos políticos y económicos a los que tuvo que enfrentarse a lo largo del tiempo; y es misión del historiador de la empresa investigar y hacer conjeturas sobre las posibles razones de su éxito o fracaso² (p. 96).

Cuando se avanza en el estudio de dichas situaciones que enfrenta la empresa a lo largo de su vida, empieza a abrirse un nuevo modo de elaborar la historia empresarial que ayudará decisivamente al impulso y al desarrollo de las nuevas teorías de la empresa; y además, permitirá que un futuro directivo adquiriera conocimiento sobre la vasta cantidad de factores o variables internas y externas que le dan a la empresa su propia identidad.

Ante esta situación, el objeto exclusivo de análisis será la empresa y es pertinente indagar en las principales investigaciones desarrolladas en Latinoamérica desde el siglo XX, por algunos enfoques de historia de empresas, en los cuales se identifican aspectos

² El éxito de cada empresa es diferente y es resultado de un proceso histórico propio e irrepetible, en el que se han ido fraguando sus fortalezas y debilidades (Martínez, Echevarría y Ortega, 2005, p. 96).

importantes de explicación como: temas, categorías y metodologías que se convierten en la base teórica para el desarrollo de la misma. Sin embargo, pueden presentarse problemáticas y vacíos que serán determinantes en la utilización de dichos enfoques para analizar a la empresa como factor importante en la historia empresarial.

El presente trabajo de investigación se compone de siete capítulos descritos a continuación:

El capítulo 1 abarca los lineamientos de investigación: planteamiento del problema, objetivos, justificación y metodología.

El capítulo 2 se dedica a la historia económica y empresarial de manera general, intentando acentuar la importancia de la primera como antecedente de la segunda; además el lector encontrará un panorama de la historiografía empresarial en siete países latinoamericanos; y se describen los principales enfoques para el análisis de los empresarios que se han construido en el plano internacional y latinoamericano.

El capítulo 3 se dedica al enfoque neoclásico, explicando sus temáticas centrales relacionadas con el hombre racional, el mercado y la competencia perfecta; sus categorías de análisis que se centran en los individuos, las empresas y el Estado; su metodología conocida como individualismo metodológico; y los posibles problemas y vacíos que pueda presentar.

En el capítulo 4 se aborda el enfoque de costos de transacción, explicando igualmente sus temas principales como los costos de investigación, de negociación y de vigilancia en los que incurren las empresas, sus categorías de análisis referidas a las transacciones que se dan entre individuos o grupos, entre individuos y organizaciones, o entre organizaciones; sus metodologías más recurrentes como encuestas, información secundaria (censos empresariales), bases de datos de contratos suscritos entre las partes y el diseño factorial; y sus posibles problemáticas y vacíos.

El capítulo 5 está dedicado al enfoque institucional, precisando sus dos momentos: viejo y nuevo institucionalismo, a partir de este último se explican las categorías de análisis relacionadas con el Neoinstitucionalismo sociológico, de la elección racional e histórico; en cuanto a las temáticas centrales (cambio institucional y

dependencia del rumbo), la propuesta metodológica (Análisis Institucional Histórico y Comparativo), y los problemas y vacíos; se aclara que estos aspectos se derivan del Neoinstitucionalismo histórico.

El capítulo 6 considera el enfoque evolutivo como el más pertinente para abordar la empresa desde una perspectiva histórica, se explican sus temas principales como transformación, aprendizaje y entrenamiento organizacional; sus categorías de análisis destacando el nivel organizacional, de ecología de poblaciones y comunidad ecológica; su metodología relacionada por una parte, con el análisis histórico del acontecimiento y por otra parte, con la identificación de patrones de éxito y fracaso en un grupo concreto de empresas; y los problemas y vacíos que subyacen del enfoque.

Por último, el capítulo 7 aborda el enfoque comparativo de la empresa o también denominada historia comparativa de la empresa (promovida por Chandler), explicando sus temáticas centrales referidas a la evolución de la empresa moderna, las capacidades organizativas y la centralización o descentralización en las empresas; sus categorías de análisis resaltando la relación entre estrategia y estructura, el capitalismo gerencial, la administración como institución, el nacimiento y fortalecimiento de una clase gerencial y pautas de crecimiento de la empresa industrial moderna; su metodología caracterizada por dos fases: la primera, conocida como análisis individual organizacional, y la segunda como análisis comparativo organizacional; y los problemas y vacíos que pueda presentar.

De acuerdo a lo anterior, es preciso resaltar que la manera en cómo fueron desarrollados los enfoques escogidos en esta investigación (explicando sus elementos teóricos: temas, categorías, metodologías y problemas), permite ampliar el conocimiento sobre su utilidad en la historia empresarial, teniendo en cuenta, que esta es una disciplina que se relaciona con la Administración de Empresas, pues comparten el objeto de estudio (las empresas) y por ende, es importante continuar adelantando investigaciones de este tipo que aporten conceptos y herramientas útiles que validen las ideas de la Administración.

1. CAPITULO I: LINEAMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. Descripción del problema

Es común encontrar que los textos tradicionales sobre la empresa,³ devienen de procesos investigativos que se sustentan en el análisis de una realidad que dista bastante de lo que acontece en los contextos latinoamericanos, derivándose de ello una descontextualización en relación a los intereses y naturalezas de nuestras organizaciones empresariales idiosincrásicas. Ante esta falencia en el campo del conocimiento, parece relevante la labor de emprender investigaciones que permitan acercarse al entendimiento de las realidades empresariales propias para permitir así proponer analíticas que emerjan de aquellas. Por esta razón, es necesario explicar algunos aspectos trabajados por los principales enfoques de la historia empresarial, los cuales se convierten en el sustento teórico para evitar cometer los mismos errores (distorsión de la realidad) en el desarrollo de esta disciplina.

Es así como, se retoman los aportes de Betancourt (2003) quien afirma: “La historia empresarial aborda realidades relacionadas con la evolución de empresas y empresarios, sin significar estudios realmente históricos; deja de lado aspectos organizacionales y administrativos para centrarse en la figura del empresario como principal actor económico, y su metodología manifiesta serias fallas que la alejan del método histórico y la investigación científica” (p. 199).

³ Por ejemplo, los estudios de Chandler (1950-1960) obedecen a realidades muy particulares (especialmente norteamericanas), que explican el comportamiento y evolución de la empresa, dentro de un contexto capitalista industrial. Así mismo, cada paradigma administrativo (Taylor, Fayol, Mayo y Weber), tuvo unas lógicas muy propias que obedecieron a momentos de tiempo concretos y a ideologías específicas. Por lo tanto, estos estudios son poco aplicables en contextos latinoamericanos cuyas lógicas no son por naturaleza de industrialización.

De acuerdo con este autor, es necesario mencionar que la historia empresarial carece de estructura teórica y metodológica consolidada, identificándose cinco inconsistencias:

La primera de ellas se refiere a las *fallas en el proceso metodológico de investigación histórica*, en donde se hace un estudio poco exhaustivo de fuentes secundarias, estudio poco cuidadoso de archivos, interpretaciones provinciales y superfluas, discursos apologéticos, reflejo de intereses empresariales y grupales, entre otras (Sáenz, 1995, p. 23). Dicha falencia se refleja en el análisis de 56 biografías y autobiografías sobre empresarios en Colombia escritas por Carlos Dávila, que en su mayoría acusan serias deficiencias de método y tienen poca vinculación con temáticas teóricas que le darían un mayor valor analítico.

El segundo problema se relaciona con la *formación de quienes hacen historia empresarial*, considerando la historia empresarial como una disciplina relativamente joven en América Latina, pocos son los autores que han reflexionado sobre su metodología y además, los trabajos identificados en esta disciplina son realizados (en muchos casos) por personas con formación en sociología, periodismo, economía, ingeniería industrial, y pocos con formación en historia o historia empresarial o económica. Sobre este cuestionamiento, Sáenz afirma:

En nuestro medio los intentos de hacer historia empresarial por parte de personas sin formación en historia (aficionados) es muy común, lo que conduce, lógicamente, a que esas personas caigan en errores metódicos que lastiman la esencia de la historia, en este caso, la esencia de la historia empresarial en sus relaciones con la historia económica” (Sáenz, como se citó en Betancourt, 2003 p. 202).

El tercer problema se relaciona con la *presencia de intencionalidades ocultas*. Durante mucho tiempo, la historia de las empresas ha sido escrita o por personas allegadas a estas instituciones o por periodistas que se convierten en sus propagandistas. Sin embargo, hoy en día las empresas y asociaciones empresariales recurren al medio académico para que les presten este servicio. Así mismo, el criterio académico contratado no es el interés científico y la curiosidad del investigador, sino el monto de la remuneración que se recibe por investigar (Sáenz, 1996, p. 183). Por ello, la historia empresarial pasa a ser un producto del actuar

estratégico del empresario (imagen y campañas de relaciones públicas), lo cual es incoherente si se tiene en cuenta que el producto histórico debe ser consecuencia de un actuar científico.

El cuarto problema se relaciona con la *finalidad utilitarista y pragmática con que se elaboran los estudios de historia empresarial*. La historia empresarial, de empresarios, de sectores económicos particulares y otros similares, contienen importantes lecciones sobre estrategias y prácticas empresariales que reflejan las condiciones del entorno político, económico y social (Dávila, 1991, p. 92). Es decir, que tales estudios pretenden ser un lineamiento para dar respuestas prácticas a estudiantes de administración y a empresarios, lo que resulta ilógico porque no existe una “receta” para administrar y tampoco tiene que ver con el avance científico. Por el contrario, se debe reconstruir el pasado a partir del trabajo exhaustivo de archivos y del estudio de la literatura secundaria existente.

El quinto y último problema consiste en el *producto de la investigación histórica empresarial*. El discurso ofrecido por la historia empresarial obedece a la naturaleza descriptiva y narrativa, cuya única esencia y carácter se sujetan a la descripción de las acciones empresariales que llevaron a un determinado sujeto (empresario o empresa) a la obtención de sus fines. Según Aróstegui (1995) “*Ni la historiografía más tosca y metodología más ingenuista, procede hoy a la mera descripción de eventos*” (p. 264).

Es así como la historia empresarial termina siendo un relato con una secuencia temporal, de naturaleza literaria y ficticia, por la exagerada exaltación de virtudes de los empresarios y empresas, dejando de lado aspectos propios de la realidad, restando objetividad al discurso y deslegitimando el proceso metodológico propio de la historia (Betancourt, 2003, p. 203).

A nivel nacional y regional existen estudios sobre empresarios y empresas que muestran las realidades organizacionales y contextuales en determinado momento; sin embargo, hay un largo camino por recorrer para que los aportes teóricos de diversas disciplinas como: la economía e historia se incorporen en forma

más decidida dentro de los recursos de la investigación histórica.⁴ Por lo cual, en la academia la enseñanza de la administración se debe plantear fundamentalmente desde bases teóricas que se puedan contrastar con la realidad, y de esta manera permitir a estudiantes y profesores visualizar propuestas y planes que mejoren el emprendimiento y la creación de empresas.

Ante estas falencias en el estudio de la historia empresarial, parece relevante la labor de adelantar investigaciones más rigurosas, por medio de la elaboración de un marco teórico en el cual se expliquen aspectos como: temas, categorías, metodologías y problemas⁵, trabajados por algunos enfoques de la historia de empresas, a partir de las principales investigaciones desarrolladas en Latinoamérica desde el siglo XX. De manera que nuestra investigación se convierta en un documento importante de consulta para todos aquellos que emprendan futuros estudios histórico-empresariales y contribuya al mejoramiento de lo que se ha hecho hasta el momento.

1.1.2. Formulación del problema

1.1.2.1. Pregunta investigativa

¿Qué explicaciones surgen de los temas, categorías, metodologías y problemas de estudio trabajados por algunos enfoques de la historia de empresas, a partir de las principales investigaciones desarrolladas en Latinoamérica desde el siglo XX?

⁴ Por ejemplo, las nueve historias de empresarios y diez historias de empresas que se abordan de manera biográfica en el libro “Empresas y empresarios en la historia de Colombia. Siglos XIX-XX. Una colección de estudios recientes” de Carlos Dávila, adquieren mayor sentido si tiene un contenido analítico fundamentado en teorías económicas.

⁵ Según Ricardo Sánchez Puertas, los problemas pueden categorizarse en: problemas que han sido estudiados y resueltos, problemas que han sido estudiados pero no resueltos, y problemas pendientes o insolubles. A estos últimos les llamaremos vacíos de estudio.

1.1.2.2. Preguntas orientadoras

- ¿Por qué la historia económica se considera antecedente de la historia empresarial?
- ¿Cuáles son los temas y categorías de estudio trabajados por algunos enfoques de la historia de empresas, a partir de las principales investigaciones desarrolladas en Latinoamérica desde el siglo XX
- ¿Cuáles son las metodologías y problemáticas que surgen de algunos enfoques de la historia de empresas, a partir de las principales investigaciones desarrolladas en Latinoamérica desde el siglo XX?

Cuando se da respuesta a estos interrogantes, la historia empresarial cobra sentido dentro del campo de la Administración, pues es necesaria la aplicación de los enfoques de historia de empresas, para contribuir al futuro de la investigación y la formación en cuestiones relacionadas con la complejidad, la socialización de la administración, el pensamiento estratégico, la globalización, la ética, la responsabilidad social, etc., haciendo más visible la posibilidad de generar conocimiento desde perspectivas integrales (Roncancio, 2016, p. 25).

1.2. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Explicar los temas, categorías, metodologías y problemas de estudio trabajados por algunos enfoques de la historia de empresas, a partir de las principales investigaciones desarrolladas en Latinoamérica desde el siglo XX.

1.2.2. Objetivos específicos

- Mencionar la historia económica como antecedente de la historia empresarial.
- Explicar los principales temas y categorías de estudio que surgen de algunos enfoques de la historia de empresas, a partir de las principales investigaciones desarrolladas en Latinoamérica desde el siglo XX.
- Explicar las metodologías y problemáticas centrales que surgen de algunos enfoques de la historia de empresas, a partir de las principales investigaciones desarrolladas en Latinoamérica desde el siglo XX.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo investigativo aporta una visión diferente de la historia empresarial, elaborando un marco teórico que hasta el momento no ha sido significativo en los estudios empresariales a nivel de Latinoamérica, pues el desconocimiento en el nivel epistemológico de enfoques o paradigmas conlleva a que las subjetividades y prejuicios sean las bases para realizar investigaciones en esta nueva disciplina, y por ende se distorsionen las realidades empresariales. Además, como estudiantes de Administración de Empresas, consideramos de gran importancia establecer la relación que existe entre este programa y la Historia Empresarial, debido a que comparten aspectos como: la transdisciplinariedad, el objeto de estudio, la necesidad de teorías explicativas, etc. Siendo la historia empresarial un espacio académico formulado para comprender la evolución histórica que atraviesan los empresarios y las empresas; aprender de la experiencia y contextualizar los saberes adquiridos.

De igual modo, en el marco del proyecto denominado: “Realidades Empresariales en Popayán: una mirada crítica a su devenir histórico-estratégico” inscrito en la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Cauca y desarrollado por el Nodo Articulador de Investigación Organizacional del Departamento de Ciencias Administrativas, el presente trabajo pretende aportar a las consideraciones teóricas, explicando aspectos como: temas, categorías, metodologías y problemas, trabajados por algunos enfoques de la historia empresarial, a partir de las principales investigaciones desarrolladas en Latinoamérica desde el siglo XX. Estudios de este tipo, permite que alumnos y profesores de las ciencias económicas, empresariales y sociales tengan acceso a investigaciones que los aproximen a las realidades locales, dejando de lado las realidades extranjeras que servían como referente para tratar nuestros propios problemas empresariales y así, aportar al desarrollo de la historia empresarial local.

1.4. METODOLOGÍA

1.4.1. Paradigma

En la investigación se privilegia una perspectiva metodológica cualitativa fundamentada en un paradigma constructivista /interpretativo, en donde, a. La naturaleza de la realidad social es subjetiva, múltiple, dinámica y conflictiva, b. El investigador hace parte e interactúa activamente en el contexto de investigación, c. Los valores del investigador hacen parte del proceso de conocimiento y d. El diseño metodológico es flexible e interactivo.⁶

1.4.2. Método

El método utilizado para el presente trabajo de grado, fue la investigación documental, la cual se basa en la revisión, selección y análisis de textos, artículos, bibliografías, videos, audios, películas, entre otros, sobre un tema, y que puede generar nuevos conocimientos en base a otros ya realizados en el mismo campo. Además, la investigación documental puede ser aplicada en cualquier campo ya que como se mencionaba anteriormente es basada en textos, documentos o datos visuales ya existentes y maneja además un procesamiento que normalmente se hace en la vida cotidiana (Restrepo, pp. 1-2).

De acuerdo con lo anterior, se determinó que el tipo de campo de observación refiere a las comunidades de colecciones de documentos de datos secundarios que abordan algunos enfoques de la historia empresarial, y que se desarrollan en el contexto latinoamericano desde el siglo XX; además la participación de expertos relacionados con el manejo y el estudio de esta disciplina.

⁶ Este paradigma se retoma de las consideraciones metodológicas del macro proyecto denominado “Realidades empresariales en Popayán: una mirada crítica a su devenir histórico-estratégico” (p. 15).

Las comunidades a estudiar se seleccionaron teniendo en cuenta un método de evaluación en el que se escogen posibles comunidades y criterios considerados importantes, los cuales reciben un peso (P) y una calificación respectiva (C), a partir de ellos se obtiene un puntaje y se escoge el mayor. Así, se determinan las comunidades más apropiadas.

Para la elección de las comunidades de estudio, se consideraron cinco posibles alternativas: bibliotecas, bases de datos, journals, entrevistas y eventos académicos. También se identificaron varios criterios relevantes dependiendo de la comunidad evaluada, algunos de ellos son:

- Localización espacial: hace referencia a la ubicación geográfica en la cual se encuentra situada nuestra comunidad objeto de estudio, en donde se tendrá en cuenta la facilidad de acceso al lugar (ubicación de la comunidad en la ciudad de Popayán y/o cerca de Popayán). Lo anterior, se encuentra limitado en términos de tiempo y recursos.
- Económicas: hace referencia a los costos de acceso (altos o bajos) a una comunidad determinada.
- Coyuntural: hace referencia a la selección de una posible comunidad de estudio dependiendo a las relaciones interpersonales que pueda poseer los investigadores con los miembros de dicha comunidad a estudiar.
- Si en las comunidades es factible implementar las herramientas de investigación: hace referencia a las comunidades en las cuales se pueden utilizar o implementar las herramientas de recolección de información (fotocopias, fotografías, grabaciones, etc.)
- Temática de interés: hace referencia a aquellas comunidades que poseen relación directa con nuestro tema de investigación.

Cuadro 1. Comunidad de estudio: Bibliotecas

POSIBLES COMUNIDADES DE ESTUDIO				
CRITERIOS		PESO	BIBLIOTECAS	
			C	C*P
Localización espacial	6	16%	8	1,26
Económicas	5	13%	7	0,92
Coyuntural	4	11%	2	0,21
Facilidad de obtención de permisos	6	16%	5	0,79
Si en las comunidades es factible implementar las herramientas de investigación	7	18%	8	1,47
Temática de interés	3	8%	1	0,08
Confiabilidad de la comunidad	7	18%	7	1,29
TOTAL	38	100%		6,03

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2. Comunidad de estudio: Journals y Base de Datos

POSIBLES COMUNIDADES DE ESTUDIO						
CRITERIOS		PESO	JOURNALS		BASES DE DATOS	
			C	C*P	C	C*P
Incidencia, relevancia	5	21%	10	2,08	9	1,88
Acceso libre	5	21%	9	1,88	8	1,67
Lenguaje castellano	5	21%	9	1,88	9	1,88
Temática de interés	5	21%	10	2,08	8	1,67
Confiabilidad de la comunidad	4	17%	10	1,67	10	1,67
TOTAL	24	100%		9,58		8,75

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3. Comunidad de estudio: Eventos Académicos

POSIBLES COMUNIDADES DE ESTUDIO				
CRITERIOS		PESO	EVENTOS ACADEMICOS	
			C	C*P
Localización espacial	5	16%	8	1,25
Económicas	6	19%	8	1,50
Incidencia, relevancia	5	16%	9	1,41
Si en las comunidades es factible implementar las herramientas de investigación	5	16%	6	0,94
Temática de interés	6	19%	7	1,31
Confiabilidad de la comunidad	5	16%	7	1,09
TOTAL	32	100%		7,50

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 4. Comunidad de estudio: Entrevistas

POSIBLES COMUNIDADES DE ESTUDIO				
CRITERIOS		PESO	ENTREVISTAS	
			C	C*P
Localización espacial	4	13%	8	1,07
Económicas	4	13%	7	0,93
Incidencia, relevancia	5	17%	9	1,50
Si en las comunidades es factible implementar las herramientas de investigación	6	20%	9	1,80
Temática de interés	6	20%	8	1,60
Confiabilidad de la comunidad	5	17%	8	1,33
TOTAL	30	100%		8,23

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a lo anterior, se concluyó que las comunidades a estudiar fueron los journals, las bases de datos y las entrevistas a expertos en el tema, con un puntaje de

9.58, 8.75 y 8.23 respectivamente. A continuación se describen algunos de los journals, bases de datos y entrevistas, seleccionadas para la recolección de la información:

- **Revista de Economía y Administración:** es un medio escrito de la Universidad Autónoma de Occidente, que propicia la discusión, reflexión y difusión de tesis e ideas sustentadas en el rigor científico; para contribuir a la generación de conocimiento y a la solución de problemas del entorno regional, nacional e internacional, mediante la construcción de espacios que posibiliten la difusión y visibilidad de la producción en investigación científica socialmente útil en el campo de las ciencias económicas y administrativas.
- **INNOVAR:** es la revista trimestral de ciencias administrativas y sociales editada por la Universidad Nacional de Colombia, que presenta a los lectores artículos referidos a las siguientes temáticas: finanzas, gestión ambiental, economía de las organizaciones, gestión tecnológica, economía internacional y gestión pública, historia empresarial, entre otras.
- **FACES:** es la revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (Universidad Nacional de Mar del Plata) que publica cuatrimestralmente colaboraciones relacionadas con la investigación y el desarrollo de las ciencias económicas y sociales, cubriendo una amplia gama de temas a través de artículos científicos y ensayos, todos ellos inéditos.
- **Cuadernos de Estudios Empresariales:** es la revista de la Universidad Complutense de Madrid, y pretende contribuir al desarrollo científico en los diferentes aspectos relacionados con la Economía de la Empresa, el Comercio y el Turismo. Provee acceso libre inmediato a su contenido, bajo el principio de que hacer disponible gratuitamente la investigación al público, fomenta un mayor intercambio de conocimiento global.

- Revista Científica "Visión de Futuro": revista de la Universidad Nacional de Misiones que difunde el conocimiento científico-tecnológico, a través de los resultados originales producto de investigaciones científicas, que representen una contribución para el desarrollo de la ciencia y la tecnología. Incluye artículos que estén fundamentados en bases teóricas y empíricas sólidas en las áreas de Economía, Administración y Contabilidad, así como servir de estímulo para la investigación y desarrollo futuro del conocimiento. Está dirigido a la audiencia universitaria avanzada, como así también a la comunidad científica general.

- Revista Latinoamericana de Economía "Problemas del desarrollo": es la revista trimestral del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Recibe todas las interpretaciones teóricas que con rigor científico, pretendan analizar las diferentes dificultades planteadas por el desarrollo económico, a fin de generar crítica, refutación y reconocer desacuerdos entre predicciones como cualquier teoría científica es capaz de hacerlo.

- América Latina en la Historia Económica: es una revista de carácter científico (editada por el Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora, México) sobre temas relacionados con la historia económica de América Latina, cuatrimestral y de acceso abierto; que tiene por objeto publicar ensayos resultado de investigaciones originales, tendentes a la innovación cognitiva, estimular el debate historiográfico, los estudios interdisciplinarios y el análisis comparativo.

Por otra parte, las bases de datos que se utilizaron en la investigación fueron:

- E –libro: es una base de datos multidisciplinaria de libros en formato electrónico en español, contiene más de 23.000 títulos, en texto completo. Cuenta con más de 480 editoriales y las colecciones incluyen más de

90.000 títulos entre textos, libros, artículos (papers), revistas especializadas, manuales, apuntes de cátedra, tesis de doctorado, material de apoyo, además de informes, mapas y otros contenidos eruditos para apoyar la investigación.

- SCIELO: es una biblioteca electrónica que permite la publicación de ediciones completas de las revistas científicas en todas las áreas del conocimiento, mediante una plataforma de software que posibilita el acceso a través de distintos mecanismos, incluyendo listas de títulos y por materia, índices de autores y materias, y un motor de búsqueda.

- REDALYC: es una base de datos en línea y repositorio digital de textos científicos en acceso abierto, cuyo ámbito es, el de América Latina, el mar Caribe, España y Portugal. Se trata de un proyecto promovido por la Universidad Autónoma del Estado de México, en el que predomina el contenido relativo a las ciencias sociales. A mediados de 2016 contaba con 1138 revistas científicas indexadas y 491412 artículos a texto completo.

- Google académico: es un buscador de Google enfocado y especializado en la búsqueda de contenido y literatura científico-académica. El sitio indexa editoriales, bibliotecas, repositorios, bases de datos bibliográficas, entre otros; y entre sus resultados se pueden encontrar citas, enlaces a libros, artículos de revistas científicas, comunicaciones y ponencias en congresos, informes científico-técnicos, tesis, tesinas y archivos depositados en repositorio.

En cuanto a las entrevistas realizadas, se contactaron a los siguientes expertos en las temáticas de historia económica e historia empresarial:

Cuadro 5. Entrevistas a Expertos

ENTREVISTAS		
EXPERTOS	FECHA/LUGAR/HORA	PERFIL PROFESIONAL
CARLOS CORREDOR	1 de Marzo de 2018 Universidad del Cauca 9:00 AM Presencial	Es economista de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Especialista en Enseñanza de la Educación, Magíster en Estudios sobre Problemas Políticos Latinoamericanos y Doctor en Antropología en la Universidad del Cauca. Actualmente es docente de la Universidad del Cauca y dicta el curso de "Historia Económica" en el programa de Economía.
CARMEN ERRO	6 de Marzo de 2018 Via Gmail	Es licenciada en Geografía e Historia, Doctora en Economía (ambos títulos por la Universidad de Navarra) y Diplomada en Dirección General por IESE Business School. Ha escrito varios libros y numerosos artículos científicos y divulgativos. Recientemente, ha puesto en marcha una empresa llamada Centennial, que se dedica a ofertar servicios de marketing especializado a compañías y organizaciones que están a punto de cumplir una fecha señalada en su historia, como un cincuentenario, un centenario o un 125 aniversario.
LUIS AURELIO ORDOÑEZ	20 de Marzo de 2018 Universidad del Valle 3:30 PM Presencial	Es economista de la Universidad del Valle y Magíster en Historia de la Universidad Nacional de Colombia. Actualmente se desempeña como profesor en el área de Economía e Historia Empresarial, Investigador en el campo de la Historia Empresarial, en la cual ha escrito varios libros, capítulos de libros y artículos.
JESUS MARIA VALDALISO	21 de Marzo de 2018 Sala Atenea, Universidad del Cauca 9:00 AM (Colombia) 3:00 PM (España) Videoconferencia	Es catedrático de Historia e Instituciones económicas de la Universidad del País Vasco. Es autor de numerosos artículos de investigación en revistas científicas nacionales e internacionales y de varios libros sobre la historia económica del transporte marítimo y la historia de la empresa. En los últimos años, ha desarrollado junto a Santiago López; una línea de investigación centrada en la historia de la empresa y la tecnología y guiada por los principios de la economía evolutiva.
GILBERTO BETANCOURT ZARATE	22 de Marzo de 2018 oficina Aspu, Universidad del Cauca 5:00 PM Videollamada	Es egresado del Programa de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia, con estudios de profundización en Historia en el Departamento de Historia de la misma Universidad. Actualmente es Docente investigador de tiempo completo en la Especialización en Promoción en Salud y Desarrollo Humano, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Fuente: Elaboración propia

1.4.3. Producción y Análisis de Datos

A partir de las comunidades de estudio seleccionadas, se dio paso a la recolección de documentos de datos secundarios y entrevistas para su posterior análisis, teniendo en cuenta las siguientes etapas:

1. Primeros datos: se obtuvieron mediante un proceso de lectura exploratoria en libros, artículos y tesis, dentro de los que se hallaron algunos conceptos clave que se consideraron importantes para responder a las preguntas de investigación. La información recolectada, se organizó en una tabla por cada enfoque de historia de empresas, como se muestra a continuación:

Cuadro 6. Aspectos relevantes del Enfoque Neoclásico

PROBLEMAS	VACIOS	TEMAS	CATEGORIAS DE ANÁLISIS	METODOLOGÍA	TEXTO
Carácter estático de análisis y existen directivos que persiguen prioridades distintas de aquellas que maximizan el beneficio	No existe el carácter emprendedor	Equilibrio competitivo, hombre racional, sistemas autocorrectivos, optimización en la distribución de recursos y función de pdn			Historia de la empresa: contenido y estrategia. Roy Church
	Ignora al empresario como factor de pdn específico				Funciones empresariales, cambio institucional y desarrollo económico. Eugenio Torres Villanueva
Posterga el análisis de las distintas formas organizativas de la empresa y los procedimientos de información interna utilizados	No explica los procesos de integración vertical u horizontal de las empresas	Maximización de beneficios, restricciones (financieras, políticas, tecnológicas e institucionales), el mercado (mano invisible), la tecnología y demanda			Las teorías de la empresa y la historia empresarial en España. Francisco Comín Comín y Pablo Martín Aceña
		Modelos de equilibrio y competencia perfecta			Historia empresarial de Barranquilla (1880-1980). Jesús Ferro Bayona, Octavio Ibarra Consuegra y Eduardo Gómez Araujo
			Individuos, empresas y Estado		Modulo 1
				Individualismo metodológico	LA TEORIA NEOCLASICA: REFLEXIONES. Guillermo Maya Muñoz

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 7. Aspectos relevantes del Enfoque de Costos de Transacción

PROBLEMAS	VACIOS	TEMAS	CATEGORIAS DE ANÁLISIS	METODOLOGÍA	TEXTO
Las transacciones económicas están ligadas a las relaciones sociales (confianza) antes que a las económicas		Intercambio de bienes y servicios; y el hombre racional			Desarrollos recientes en teoría organizacional: una revisión. Richard Hall
		Costos de investigación e información, costos de negociación o decisión; y costos de vigilancia y ejecución	Las transacciones pueden hacerse entre: individuos o grupos, individuos y organizaciones e interorganizacionales		Historia empresarial de Barranquilla (1880-1980). Jesús Ferro Bayona, Octavio Ibarra Consuegra y Eduardo Gómez Araujo
		Localización de los recursos y mecanismos de precios			Historia de la empresa: contenido y estrategia. Roy Church
		Asignación de recursos, mano visible (empresario), mano invisible (mercado) e integración			Las teorías de la empresa y la historia empresarial en España. Francisco Comín Comín y Pablo Martín Aceña

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 8. Aspectos relevantes del Enfoque Institucional

PROBLEMAS	VACIOS	TEMAS	CATEGORIAS DE ANÁLISIS	METODOLOGÍA	TEXTO
	El enfoque no ha definido que es lo que se encuentra institucionalizado y que no	Isomorfismo institucional y campo organizacional			Desarrollos recientes en teoría organizacional: una revisión Richard Hall
		Cambio institucional, emprendimiento institucional, lógica institucional y trabajo institucional	Entender a las instituciones desde dos perspectivas de análisis: sociológica y estudios organizacionales		Pasado, presente y ¿futuro? De la teoría institucional en el análisis organizacional: una revisión a la literatura. Viviana A. Gutiérrez Rincón Jairo A. Salas Páramo
		Dependencia del rumbo	Perspectivas de análisis del neoinstitucionalismo: sociológica, elección racional e histórica		Institucionalismo y sistemas de gobierno en América Latina: La Escuela de Heidelberg y su enfoque históricoempírico. Richard Ortiz Ortiz
Confusión entre instituciones y organizaciones		Dependencia de la trayectoria, cambio institucional y reglas de juego	Análisis de las instituciones desde 2 perspectivas: elección racional y sociológica		Funciones empresariales, cambio institucional y desarrollo económico. Eugenio Torres Villanueva

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 9. Aspectos relevantes del Enfoque Evolutivo

PROBLEMAS	VACIOS	TEMAS	CATEGORIAS DE ANÁLISIS	METODOLOGÍA	TEXTO
	Se ignoran los aspectos éticos y las fuentes de variaciones originales no son especificadas	Cambio o transformación organizacional, nichos ambientales, supervivencia organizacional, muerte organizacional y entrenamiento	Nivel organizacional, nivel de la ecología de Poblaciones y nivel de comunidad ecológica		Desarrollos recientes en teoría organizacional: una revisión. Richard Hal
Los argumentos del enfoque no son adecuados para los sectores estables (pocas organizaciones) y tampoco permite predecir las variaciones que tendrán				Identificación de patrones de éxito y fracaso en un grupo concreto de organizaciones	Sociología de las Organizaciones Antonio Lucas Marin
		Cambios poblacionales: teoría la inercia estructural, edad y tamaño, teoría de la dependencia de la densidad, ecología, institucionalismo y factores exógenos		Event history analysis: metodología sofisticada que permite precisamente tratar en forma adecuada los procesos temporales	ECOLOGIA ORGANIZACIONAL E. Gatman y M. Contreras
		Aprendizaje organizativo			Las teorías de la empresa y la historia empresarial en España. Francisco Comín Comín y Pablo Martín Aceña
		Rutina o trayectoria natural			Algunas reflexiones acerca de la Historia empresarial y su desarrollo en España. Jesús María Valdaliso

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 10. Aspectos relevantes del Enfoque Comparativo

PROBLEMAS	VACIOS	TEMAS	CATEGORIAS DE ANÁLISIS	METODOLOGÍA	TEXTO
La historia comparativa se torna un poco alejada de interacciones ideales que acerquen la historia a la administración	Deja de lado el papel del funcionario operativo, nutriendo entonces el carácter de la historia de los de arriba	Hombre organizacional, configuraciones estructurales y configuraciones operacionales	Realidades histórico-organizacionales: realidades históricas y realidades administrativas	Se compone de dos fases: análisis individual organizacional y análisis comparativo organizacional	De la historia empresarial a la historia organizacional. Gilberto Betancourt

Fuente: Elaboración propia

2. Datos posteriores: se obtuvieron mediante las entrevistas a expertos (Corredor, Valdaliso, Ordoñez y Betancourt principalmente) con el fin de validar la pertinencia de los datos recabados inicialmente. De esta manera, se logró descartar e incluir la información que era fundamental en los aspectos (temas, categorías de análisis y metodologías) de cada enfoque. Además, se resalta la amabilidad y disposición que tuvieron los expertos en el desarrollo de la investigación, por lo que sus recomendaciones fueron aplicadas.

3. La información recolectada de los documentos cualitativos y auditivos, fueron organizados en las tablas de categorías de variables (de los conceptos abstractos mayores a los menores), en las que se sintetiza por una parte, el recorrido documental teórico para explicar, de manera somera, los elementos de la historia económica como rama de la historia y los elementos de la historia empresarial; y por otra, los aspectos teóricos de cada enfoque de historia de empresas.

Cuadro 11. Cuadro resumen Historia Económica e Historia Empresarial

PALABRA CLAVE	VARIABLE	SUBVARIABLE	SUB-SUBVARIABLE
HISTORIA ECONÓMICA	Actividades económicas	Producción, intercambio y consumo (actividades macro)	
		Papel económico de individuos, grupos e instituciones (actividades micro)	
	Metodología	Cliometría	
	Corrientes ideológicas influenciadoras	Marxismo	
		Escuela de Annales	
HISTORIA EMPRESARIAL	Historia empresarial (Entrepreneurial History)	Enfoques sobre los estudios de los empresarios	Schumpeter
			Knight
			Leibenstein
			Relación Estado-Empresarios
			Historia empresarial regional
	Historia de empresas (Business History)	Enfoques sobre los estudios de las empresas	Elites y familias empresariales
			Neoclásico
			Costos de Transacción
			Institucional
			Evolutivo
		Historia comparativa de la empresa	

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 12. Cuadro resumen Enfoques de Historia de Empresas

PALABRA CLAVE	VARIABLE	SUBVARIABLE	SUB-SUBVARIABLE	SUB-SUB-SUBVARIABLE
ENFOQUE NEOCLASICO	Comportamiento racional	Maximización de utilidades		
	El mercado	Competencia perfecta	Empresas	Producción
			Individuos	Teoría de precios
			Estado	Teoría del consumidor
Individualismo metodológico	Conducta individual		Teoría de la asignación del tiempo	
ENFOQUE COSTOS DE TRANSACCION	* Individuos o grupos * Individuos y organizaciones * Interorganizacionales	Costos de información		
		Costos de negociación		
		Costos de vigilancia		
	Propuesta metodológica	Censos empresariales		
		Bases de datos de contratos suscritos entre las partes		
ENFOQUE INSTITUCIONAL	Viejo Institucionalismo	Organizaciones, procesos y estructuras		
	Nuevo Institucionalismo	Organizaciones y su entorno institucional	Neoinstitucionalismo sociológico	
			Neoinstitucionalismo de la elección racional	
			Neoinstitucionalismo histórico	Cambio institucional
Propuesta metodológica	Análisis Institucional Histórico y Comparativo (AIHC)		Dependencia del rumbo	
ENFOQUE EVOLUTIVO	Nivel organizacional	Ciclo de vida de las organizaciones		
	Nivel de ecología de poblaciones	Supervivencia organizacional	Transformación organizacional	
			Aprendizaje organizacional	
			Entrenamiento organizacional	
		Muerte organizacional		
Nivel de comunidad ecológica				
Propuesta metodológica	Event History Analysis			
	Identificación de patrones de éxito y fracaso organizacional			

ENFOQUE COMPARATIVO O HISTORIA COMPARATIVA DE LA EMPRESA	Evolución de la empresa moderna	Empresa tradicional y familiar		
		Empresa industrial moderna capitalista	Relación estrategia-estructura	
			Capitalismo gerencial	
			Administración como institución	
			Clase gerencial	
	Crecimiento de la empresa industrial moderna capitalista	Empresas multidivisionales		
	Capacidades organizacionales	Empresas multifuncionales		
	Empresas centralizadas y descentralizadas	Empresas multiproducto		
	Configuración metódica de la historia organizacional	Análisis Individual Organizacional	Empresas multinacionales	
		Análisis Comparativo Organizacional		

Fuente: Elaboración propia

2. CAPITULO II: HISTORIA ECONÓMICA E HISTORIA EMPRESARIAL

2.1. LA HISTORIA ECONÓMICA

La historia económica considerada una de las disciplinas de la historia,⁷ se ocupa de las actividades económicas como la producción, el intercambio, el consumo y todo lo que se conecta con esos procesos (formas de propiedad, la tecnología, etc.), buscando esclarecer los asuntos macro y microeconómicos en la perspectiva del tiempo.⁸ Respecto a los asuntos macro, se tienen las estructuras productivas de un país o el desarrollo del comercio en una nación dada o a nivel internacional en un periodo específico, convirtiéndose en la base para elaborar modelos interpretativos globales, tales como capitalismo comercial, capitalismo industrial, economía feudal y esclavista. Por otra parte, los aspectos micro hacen referencia al papel que juegan los individuos, grupos e instituciones en el desempeño económico de los países capitalistas, aunque se tengan en cuenta tópicos del contexto para comprenderlos mejor (Zambrano, 2014, pp. 6-7).

Cabe resaltar que los estudios enmarcados en esta disciplina (historia económica) han recibido el influjo de diversas corrientes ideológicas o de pensamiento económico, pero sus impulsos más importantes en el siglo XX provinieron del marxismo y del grupo de Annales. En el caso del marxismo, por el interés de desentrañar los mecanismos económicos a los cuales este sector considera decisivos en el desarrollo histórico. Pues para Martin (2009), esta ideología es presentada como una síntesis entre la historia y la economía, dando origen a una nueva concepción de la historia económica que supone el desarrollo de una visión alternativa del historicismo, esta vez con una interpretación de

⁷ Zambrano (2014) afirma que los objetivos de investigación de la economía y de la historia económica siempre se cruzan, por cuanto la primera investiga las regularidades y acontecimientos que integran las actividades económicas (y analiza los métodos, teorías o técnicas utilizadas para comprenderlos), en tanto que la segunda indaga sobre lo mismo, pero utilizando la perspectiva del tiempo al enfocarse en las sociedades del pasado. Precisamente por esta última característica se considera que son dos disciplinas distintas y que la historia económica hace parte de la historia, aunque se nutra de la economía (p. 9).

⁸ Según Braudel, la historia económica investiga los problemas de la larga duración histórica (estructuras y coyunturas económicas), los asuntos de la mediana y la corta duración (coyunturas de crisis, de movimiento de los precios, entre otros) (Zambrano, 2014, p. 6).

los fenómenos históricos y, en el campo económico, con la controversia sobre el valor.⁹ En otras palabras, se puede decir que la doctrina del Marxismo se conoce como el Materialismo histórico, el cual hace referencia a los modos de producción, que vistos desde la historia económica ayudan a entender cómo se desarrollaron los medios de producción y las fuerzas productivas en un trayecto de historia larga. Iniciando con los modos de producción primitivos, esclavista y feudalista, hasta llegar al capitalista. Aquí es preciso mencionar que después de un tiempo esta corriente fue criticada de manera amplia por varios historiadores, quienes afirmaron que ya no hay una sola versión del marxismo, por lo que empiezan a haber múltiples interpretaciones y lecturas sobre lo que es la historia económica y por ende se han planteado nuevas categorías de análisis sobre cómo se entiende la historia. (Corredor, Entrevista 1 Marzo de 2018).

Con respecto a la escuela de Annales, se llama así porque los franceses publicaban una revista que se llamaba “Annales franco alemanes” donde una serie de historiadores, fundamentalmente franceses empezaron a construir la idea de que cualquier discusión de la historia pasa por la siguiente combinación: la gente se organiza para reproducir la vida y cómo a partir de esa forma particular en que los individuos se organizan, el medio o lo que sucede en el medio tiene mucha importancia. Entonces, ellos van a tratar de combinar los análisis históricos con los análisis geográficos, porque consideran que las dos cosas no se pueden analizar de forma separada, por lo que aparecen historiadores que se van a seguir enfocando en una concepción marxista (historia de la vida material), pero ya no pensándolo como modos de producción lineal, o como un esquema que se repite, sino, explicando cada proceso organizativo de la nación, de un territorio o de una región, de manera puntual. Aquí es importante mencionar a Fernand Braudel (1979), quien establece la idea de que para la historia habría que estudiar diferentes temporalidades, es decir, una cosa es coger un periódico y mirar qué pasa todos los días (tiempo coyuntural), otra cosa es ver cómo ha evolucionado el pensamiento humano en un trayecto de 100 o 200 años (tiempo de larga

⁹ La controversia del valor consiste en la discusión entre quienes postulaban que la ciencia económica es libre de valoraciones, éticamente neutral, como en las ciencias de la naturaleza, o, por el contrario no puede librarse de ellas (Vázquez, 1984, p. 89).

duración), pues en la larga duración lo que cambia es la mentalidad de la gente. (Corredor, Entrevista 1 Marzo de 2018).

Además, Martín (2009) menciona que la escuela de Annales,¹⁰ le atribuye a lo económico como parte de la sociedad total, incluyendo la historia económica como una de sus proposiciones metodológicas, en la cual se argumenta que sólo el propio análisis histórico, de cada proceso en particular, habrá de mostrar sus respectivos elementos determinantes, siempre cambiantes y diferentes según las épocas, los problemas y las realidades históricas específicas (p. 2).

Basándose en estos dos tiempos, Marx plantea que existe la posibilidad de estudiar la historia en un contexto económico, creando así el concepto de economía mundo, lo que significa que cuando se estudia la economía, no se debe ceñir única y exclusivamente a un país porque hay relaciones económicas que el país hace con otras regiones y entonces al establecer esas relaciones es necesario analizar más allá del estado nación. De ahí aparecen los conceptos de economía mundo, que después van a ser desarrollados por otro teórico, Immanuel Wallerstein (1974), quien va a crear el concepto de moderno sistema mundo capitalista. Esas dos expresiones van a tener muchos seguidores de la escuela de los Annales. Razón por la cual aparecen algunos autores que dirán: si bien es importante estudiar una economía mundo, también lo será una economía regional (como una región determinada sufrió o construyó ciertas condiciones de economía...). (Corredor, Entrevista 1 Marzo de 2018).

Por otra parte, si se tienen en cuenta los antecedentes ideológicos de la historia económica, se evidencia que los trabajos desarrollados en este campo adoptaban un estilo narrativo (historiografía),¹¹ que posteriormente fue reemplazado por una nueva forma de plasmar en el papel las ideas obtenidas de la investigación, haciendo uso de una metodología conocida como cliometría, que consistió en la aplicación de la teoría

¹⁰ La escuela de Annales fue fundada por Marc Bloch y Lucien Febvre en 1929, quienes plantearon que la Historia no es el relato de hechos aislados ni el devenir de los líderes. Se trata de la construcción de todos los componentes sociales dentro de un dinamismo sistémico que involucra a otras disciplinas sociales como la Economía, Sociología, Antropología y Geografía (Martín, 2009, p. 1).

¹¹ “En el ámbito de los estudios históricos, la historiografía no se considera ni como producto de una teoría, ni como base de un método, sino más bien como una forma de discurso que puede o no utilizarse para la presentación de los acontecimientos históricos, en función del objeto primario de describir una situación, analizar un proceso histórico o bien contar una historia” (Hayden, 1992).

económica y de la econometría al análisis del pasado. Uno de sus gestores fue Simón Kuznets (1948), quien elaboró series largas de las cuentas nacionales, deducidas de las categorías keynesianas de consumo, ahorro e inversión, de distintos países para poder hacer comparaciones informadas. De igual modo, Robert Fogel (1964), fue otro influyente en la escuela cliométrica al tratar de calcular el costo-beneficio de la inversión hecha en ferrocarriles en los Estados Unidos durante el siglo XIX¹² (Kalmanovitz, 2017, pp. 1-2).

Por tanto, la econometría aparece como una variable de la historia económica donde a partir de la sofisticación de los modelos económicos se busca hacer historia, basándose en datos, números, impactos que podría tener un modelo económico a la hora de explicar su funcionamiento. Hay ejercicios donde algunos fenómenos históricos se pueden analizar con datos y regresiones probabilísticas para comprobar ciertas consecuencias que tuvo en la historia. El ejemplo más conocido es el impacto que tuvo la construcción del tren entre la costa este y oeste de estados unidos y que impacto trajo sobre la economía, para lo cual se desarrollaron regresiones económicas para comprobar que tanto el haber construido dicho tren podía explicar el crecimiento económico norteamericano.

Según Kalmanovitz (2017), la cliometría ha contribuido a esclarecer muchos eventos y problemas microeconómicos de la economía capitalista,¹³ para lo cual contó con un creciente arsenal de medios técnicos. Los instrumentos estadísticos y econométricos que se pueden aplicar a la historia han seguido mejorando, tornándose en herramientas de trabajo más sofisticadas, como los filtros Hodrick-Prescott y el Kalman, que son de gran ayuda para discernir cuál es el crecimiento potencial de una economía en el largo plazo y cómo el crecimiento observado se desvía en distintos momentos cuando lo sobrepasa o se coloca por debajo del mismo. De igual modo, los modelos de equilibrio general computable y otros basados en sistemas de ecuaciones han sido

¹² Los resultados del estudio de Fogel, indicaron que los ferrocarriles no habían jugado un papel tan importante en el crecimiento económico de los Estados Unidos como se había creído porque habían medios de transporte alternativos, como la red de canales y de carreteras existentes (Kalmanovitz, 2017, p. 2).

¹³ Hobsbawm, observa que el papel de la cliometría ha sido fundamentalmente crítico: “en la medida en que... obliga a los historiadores a pensar claramente y hace de detector de tonterías, cumple funciones necesarias y valiosas” (Kalmanovitz, 2017, p. 2).

ampliamente desarrollados y pueden ser corridos rápidamente con el gran poder computacional derivado de la informática moderna (pp. 3-4).

Dicho esto, la idea de la cliometría es que cualquier trabajo que se haga de historia económica debe estar soportado en modelos explicativos, en datos cuantitativos, estadísticos fiables, los cuales se puedan percibir y levantar. Un ejemplo de esto, se muestra a la hora de explicar la racionalidad, respondiendo históricamente: por qué cambia el consumo, por qué cambia la demanda de un producto, etc. Otro ejemplo, es cuando se atreven a hacer regresión de datos que no existían en su momento: el PIB se inventó en 1934, es decir, antes de 1930 ningún país calculaba este indicador, de manera que algunos cliometristas empezaron a mirar cómo reconstruir el PIB hacia atrás y precisamente Kalmanovitz está haciendo la reconstrucción del PIB de Colombia desde la llegada de los españoles hasta hoy, mediante un proceso de reconstrucción de datos históricos.

2.1.1. La Historia Económica como antecedente de la Historia Empresarial

Como se ha visto hasta ahora, la historia económica como rama de la Historia, ayuda a investigar los fenómenos económicos en la perspectiva del tiempo (pasado, presente y futuro), buscando establecer los factores que han provocado o transformado dichos fenómenos y analizando los efectos que provocan en la sociedad. Es por esta razón, que se hace necesario mencionar la historia económica como antecedente de la historia empresarial. Pues como lo señala Carlos Corredor (Entrevista, 1 de Marzo de 2018), el escenario de fondo lo puede dar la historia económica, la cual piensa que las fuerzas son generales y que las cosas se van dando por ciertas circunstancias macro, pero la concepción puntual de: cómo se construyó una organización, de por qué una organización surgió y emergió en determinado momento, además de explicar ciertos cambios dados por individuos o por estructuras sociales y culturales, requiere una

historia muy singular y de esto se encarga la historia empresarial, llenando así los vacíos que la historia económica tiene.

De esta manera, se introduce la escala microhistórica,¹⁴ la cual pretende reducir la escala de observación de análisis para responder a más preguntas y poder interrelacionar un número mayor de variables, orientadas a la actividad empresarial de los individuos, grupos e instituciones. Por ello, aparece el concepto de historia empresarial sirviendo de apoyo para el reconocimiento al papel que han cumplido a lo largo de la historia, la empresa y el empresario como factores en la organización y desenvolvimiento de la economía; en tanto que ninguna consideración ideológica o política puede negar esa tarea, siempre y cuando se eviten las ópticas apologéticas o acríticas (Zambrano, 2014, p. 17).

Así, la historia empresarial parte de lo particular (muy a menudo, altamente específico e individual) para luego dar cuenta de los aspectos generales, tratando de ofrecer datos numerosos y refinados que se pueden generalizar para considerar a lo “anormal”, periférico o excepcional como valiosas fuentes de información que pueden dar cuenta, inclusive, de lo normal o central, ya que reflejan una normalidad evidente que suele pasar desapercibida (Man, 2013, p. 169). En este sentido, el análisis de las empresas y los empresarios puede arrojar luces acerca de las características de la innovación, el emprendimiento, sobre los rasgos culturales que predeterminan los patrones para invertir, diversificar o para aprovechar las oportunidades y manejar el riesgo; sobre su papel en la coordinación e integración de los flujos de los bienes y servicios; acerca de la evolución de las jerarquías gerenciales y sobre el manejo de la empresa capitalista personal y familiar (Zambrano, 2014, p. 17).

¹⁴ Cuando se habla de microhistoria hay ausencia de un texto teórico que fundamente y defina sus postulados centrales, es decir, no consta de posiciones unificadas ni de una escuela, menos aún de una disciplina autónoma, más bien es inseparable de una práctica de historiadores en la que hay inmersa ciertos obstáculos e incertidumbres que como resultado tiene una experiencia de investigación (Grendi, 1996).

2.1.2. La Historia Empresarial

La historia empresarial se construye en buena medida con el estudio e interpretación del empresario individual y la formación de estructuras de decisión y organización particulares y características en determinada sociedad; en donde el papel de cada sujeto empresarial tiene sentido en la medida que permita comprender con mayor claridad esa totalidad social; ese conjunto de acciones, relaciones, expresiones de poder y de decisión, que han conformado o configurado una relación evolutiva y dialéctica que se transforma permanentemente (Montoya, 2006, pp. 138-139).

Adicionalmente, autores como Barbero (2006) y Fridenson (2008) comparten sus definiciones en relación a la historia empresarial, afirmando en primera estancia lo siguiente:

La historia empresarial como aquella disciplina que “tiene como objeto de estudio a las empresas y empresarios en una perspectiva histórica, revalorizando el papel de los actores y sus estrategias en contextos que ofrecen tanto oportunidades como limitaciones, y que son a la vez construidas por los agentes (Barbero, 2006, p. 153).

En tanto Fridenson (2008), plantea la distinción de los historiadores de empresas respecto de otros historiadores, a partir del énfasis en el estudio de dos conceptos particulares: *decisión y estrategia*. Se refiere a la primera como un proceso continuo de reflexiones al que los empresarios se ven sometidos constantemente en su intento de tomar la mejor determinación para la empresa. Mientras tanto, una estrategia es entendida como la delimitación de los objetivos de largo plazo, necesarios para establecer cuáles son los lineamientos a seguir en los procesos de toma de decisiones (p. 12).

De acuerdo a lo anterior, se debe contemplar a la historia empresarial desde dos perspectivas: la primera, conocida como *historia empresarial (entrepreneurial history)*, la cual se estableció en Inglaterra y en menor grado en los Estados Unidos hacia los años de 1920 y consolidándose como disciplina académica en la década de los cuarenta, cuando empezaron a aparecer un número considerable de estudios sobre los capitanes de la industria moderna en diversos países capitalistas avanzados, así como algunos

estudios sobre grandes financieros del pasado, centrando el interés por el estudio de los hombres de negocios (emprendedores) que huelen las oportunidades con el fin de lograr ganancias o beneficios. La segunda perspectiva se refiere a la historia de empresas (business history), cuyo nacimiento como disciplina académica se dio a mediados de la década de 1920 y experimentó una fuerte expansión desde los años setenta, en consonancia con los cambios que afectaron al quehacer historiográfico a través del tiempo; y se desarrolló a partir de análisis de casos o de tipo sectorial, donde se privilegia el estudio de las estructuras, estrategias de funcionamiento, cambios organizativos y de los resultados conseguidos en las empresas; y mantiene, desde el nivel microeconómico, una relación de interdependencia con los conjuntos social y económico que los engloba (Hernández, 2006, p. 160).

Al respecto, Pierre Vilar (citado por Reguera, 2008, p. 12) afirma que hace falta una historia del significado de las palabras, pues ambas perspectivas han tenido muchos deslizamientos tanto en sus usos concretos (industria, comercio, agricultura) como en sus aplicaciones abstractas (representación en distintos campos, no solo el económico). Particularmente, no puede darse el uno sin el otro, aunque en la historiografía hubo primero un reconocimiento de los empresarios y luego de las empresas.

Por otra parte, Zambrano (2014) advierte sobre dos peligros que es pertinente evitar cuando se aborda la historia empresarial. Convertir a la empresa y al empresario en ídolos para cantarles loas o, por el contrario, denominarlos como agentes de mal en las sociedades capitalistas. La importancia de las funciones empresariales dentro de la economía justifica su estudio desapasionado y riguroso. Además, la mejor forma de conocer un país es penetrando en todas sus facetas, sin dejar zonas ocultas por razones ideológicas, políticas o de otro tipo (p. 11).

2.2. LA HISTORIA EMPRESARIAL EN AMÉRICA LATINA

Inicialmente, la década de 1970 fue prolífica en una serie de estudios sobre historia empresarial, en los que se analizó el desarrollo de la agricultura capitalista en las sociedades latinoamericanas a través de los estudios concretos de las unidades de producción, enmarcados en espacios regionales y en ámbitos sectoriales.¹⁵ Si bien estos trabajos estaban fuertemente influenciados por la historia económica y los enfoques macroestructurales; los estudios de las décadas de 1990 y 2000 evidenciaron cambios importantes en los análisis y en las explicaciones, tanto en el ámbito espacial como en el temporal, permitiendo una mayor integración al hacer uso de escalas de observación diferentes, apoyó en fuertes comprobaciones empíricas y logrando una mayor fineza de análisis a través del aporte interdisciplinario (con la economía, la sociología, la antropología, la demografía) (Reguera, 2008, pp. 13-14).

Por ello, en la última década del siglo XX, la historia empresarial comenzó a cobrar un mayor espacio en el mundo académico: la bibliografía en el tema aumentó,¹⁶ hubo avances en la conformación de núcleos de investigación especializada en algunos países, se dio una mayor interacción entre investigadores de países del área y algunos sectores empresariales mostraron interés en los resultados de este campo de la investigación académica. Es así como este tema de estudio está más desarrollado en México, Brasil y Argentina debido a que en estos países la historia económica es una disciplina conformada, de cuyas filas han surgido los historiadores especializados en la

¹⁵ Reguera (2008) destaca el libro de Enrique Florescano, *Haciendas, latifundios y plantaciones en América Latina*, y la compilación de Kenneth Duncan e Ian Rutledge, *La tierra y la mano de obra en América Latina*; en los cuales se reunía un considerable número de artículos sobre tipos de empresas agrarias y sistemas de trabajo empleados, que trataban de iluminar sobre la transición de la hacienda tradicional a la empresa capitalista y de la plantación esclavista al desarrollo de una agricultura comercial que utilizaba trabajadores libres y asalariados.

¹⁶ Aparecieron trabajos que vinculan el análisis de las empresas y de los empresarios con las trayectorias individuales y familiares, la formación y transmisión de patrimonios, y más allá de la rentabilidad y productividad consecuente, el peso y la importancia de los vínculos personales, la interdependencia de las relaciones sociales, el manejo de la información, tanto en el ámbito productivo como en el acceso al mercado y la pertenencia social (Reguera, 2008, p. 14).

historia de la empresa;¹⁷ y además, la existencia de asociaciones profesionales de historia económica y el desarrollo de eventos periódicos, ha dado cabida a simposios especializados en historia empresarial¹⁸ (Dávila, 2005, p. 357-358).

Sin embargo, Cerutti (2005) advierte:

La historia y los estudios empresariales, se tornarán una disciplina más sólida en América Latina cuando menos dependiente se manifieste, como disciplina, de las interminables coyunturas de la política vernácula; cuando más atenta esté a la producción de conocimiento universal, de conocimiento intercambiable con colegas que indagan en otros ámbitos regionales y nacionales; cuando más propensa se muestre al uso de nuevas fuentes, cualquiera sea su procedencia; cuando más lúcida sea para reconocer los rasgos diferenciales que han gestado tanto las experiencias regionales como los rasgos básicos de las sociedades periféricas; cuanto más consciente sea de la diversidad histórica y organizacional del mundo empresarial y de la empresa; y cuando más capaz y desprejuiciada se muestre para entablar un intercambio responsable con el empresariado y con sus organizaciones económicas (Cerutti, 2005, p. 478).

La historia empresarial es sin duda uno de los campos con mayor dinamismo en el espacio latinoamericano en los últimos años. Si bien el desarrollo historiográfico en los distintos países del área es disparejo, no deja de sorprender el número de buenas publicaciones sobre la temática que han visto la luz, aun con diferentes perspectivas de análisis y puntos de partida metodológicos. Para Basave y Hernández (2007), las razones que explican tal ebullición no se perciben con claridad para los analistas contemporáneos; seguramente con la consolidación definitiva del campo historiográfico esos motivos se mostrarán con plenitud (p. 212).

¹⁷ Según Dávila (2005), la existencia de programas de doctorado en historia, con especialidad en Historia Económica, constituye una fuente de investigadores y es una forma probada de establecer estándares de profesionalización.

¹⁸ En Brasil, desde 1993, tiene lugar la *Conferencia Internacional de Historia de Empresas* y el *Congreso Brasileño de Historia económica*, en los que se tratan temas sobre las historias de empresas brasileñas y multinacionales, historia de empresas públicas, las inversiones británicas en Brasil y el empresariado financiero. En el caso argentino, *Las Jornadas de Historia económica argentina* se realizan anualmente desde 1982 e incluye coloquios sobre historia empresarial, varias de ellas con participación internacional. Finalmente, en México, tanto la *Asociación de Historia Económica del Norte de México* como la *Asociación Mexicana de Historia Económica* han impulsado la historia económica y empresarial regional en ese país, destacando once encuentros de la especialidad y una colección especializada de publicaciones (cinco volúmenes, dos memorias) (Dávila, 2005, p. 358-359).

2.2.1. Panorama de la historiografía empresarial por países

Para complementar el panorama de la historia empresarial que se escribe en América Latina, Dávila (2005) realiza una caracterización de los tipos de estudios que resultan ser distintivos por países:¹⁹

- En México, la literatura revisada cubre principalmente el periodo 1840-1920 y resulta ser la más abundante respecto a los demás países con 320 títulos. De estos trabajos, 165 fueron publicados después de 1990, lo que indica el rápido crecimiento que la historia empresarial ha tenido en este país, al que han contribuido tanto la historia económica como la historia social. Los temas abordados en la historiografía empresarial mexicana corresponden primordialmente a los empresarios y a las actividades que dirigieron; a la historia de grandes empresas en el periodo 1850-1930 (por ejemplo, el mayor banco, la mayor empresa minera de plata, la más importante firma de hierro y acero y las principales petroleras); y al surgimiento y desarrollo de “segmentos burgueses regionales” que jugaron un papel estratégico en la formación de capitales locales y regionales (pp. 366-367).

Adicionalmente, Mario Cerutti argumenta que la relevante producción académica en México se debe a la regionalización de los estudios, a la recuperación de fondos documentales de importancia en varias ciudades del interior de México y a la diversificación de la estructura económica mexicana, que permitió la multiplicación de investigaciones referidas a las distintas actividades económicas (agricultura, comercio, minería, banca, ferrocarriles e industria) y ligarlas a los estudios sobre formación y desarrollo de “grupos burgueses”, equiparando al comerciante/propietario /empresario a burguesía (Reguera, 2008, p. 14).

¹⁹ El balance historiográfico empresarial latinoamericano presentado en la investigación, se retoma de Carlos Dávila (2005), por lo cual es preciso señalar que hasta la actualidad el panorama pudo posiblemente variar un poco y el número de estudios debió haber cambiado.

- En Brasil, la literatura sobre historia empresarial abarca 90 libros y artículos examinados, dentro de los cuales aquellos sobre el “desarrollo tardío” se nota en varias de las categorías analizadas, los orígenes y evolución de la industrialización (20 títulos), el sector agroexportador (14), la banca y el crédito (11) y los empresarios y asociaciones de empresarios (11) representan las temáticas más frecuentes. Aunque los trabajos sobre historia de ferrocarriles no son muy numerosos (8 títulos), su contribución a la historia empresarial es innegable (rivalidades entre empresas, planeación estratégica y rendimientos financieros de las firmas); además a diferencia de los demás países, en Brasil se registra una docena de estudios sobre la historia laboral y la esclavitud, que se incluyen en la categoría sobre la historia de las relaciones industriales (p. 367).

Según Dávila (2005), la promesa del campo está en “inyectarle” un poco más de business theory a las investigaciones recientes que revelan una mayor focalización en temas especializados de la historia empresarial: estudios de caso sobre firmas, la formación y características sociales del empresariado y la organización de las asociaciones empresariales (regionales y nacionales) (pp. 367-368).

- En Argentina, se registran 97 trabajos de los cuales aquellos sobre compañías extranjeras representan la mitad, están en manos de académicos anglosajones y se refieren a diversos sectores: ferrocarriles (14 de 51), bancos (11), petróleo (9), transporte automotriz (6), frigoríficos (3), casas comerciales (2) y otros (11). Por otra parte, la historiografía de empresas locales, de empresas privadas y estatales, y de grupos de interés es reducida, aunque mostró un avance en los años 90. De igual manera, escasean las biografías de empresarios, de grupos empresariales y estudios sobre la industrialización.

Ante este panorama, Dávila (2005) asegura que son prometedores los resultados de equipos de investigación del interior del país, que adelantan

trabajos sobre empresarios y familias de empresarios en sectores como el vitivinícola y el frigorífico (p. 368).

- En Chile, los esfuerzos se han centrado en el siglo XIX, de manera que es “minúsculo” el volumen de la investigación sobre la primera parte del siglo XX (Ortega como se citó en Dávila, 2005, p. 368). Sin embargo, se rescata el tratamiento de la dimensión empresarial en muchos de los 54 trabajos, que cubre temáticas como: minería (22 títulos: 8 de minería de cobre, 8 de níquel, 3 de carbón), la industrialización (16 títulos), las casas comerciales británicas y la agricultura (12). El énfasis de dichos estudios es la evolución de las actividades económicas propias de cada sector antes que en la acción de quienes las iniciaron y llevaron a cabo, por lo que tan solo 3 proyectos sobre empresas y empresarios fueron financiados en la última década con fondos estatales (pp. 368-369)

- En Colombia, el número de trabajos revisados es de 274, de los cuales 85 corresponden al empresariado de regiones bien diferentes y al debate del entrepreneurship en Antioquia, 38 estudios sobre transporte ferroviario, aéreo y navegación fluvial, 32 estudios sobre industrialización sectorial y regional, 25 estudios sobre productos de agroexportación (10 son sobre café) y 15 estudios sobre minería de oro, plata, carbón y petróleo. Varias de las escasas historias de empresas (20) han sido hechas por encargo, con enfoques muy variados y solo excepcionalmente incorporan los avances conceptuales sobre el tema; mientras que las biografías de empresarios son alrededor de una docena (p. 269).

Por ello, Dávila sugiere que las investigaciones de historia empresarial en Colombia podrían tomar en consideración los desempeños del empresariado en relación con el riesgo, la innovación, el cálculo económico, la diversificación, las condiciones culturales y sociales en que actúan, su educación, las estructuras de las empresas, la ideología empresarial y las conexiones entre las organizaciones

empresariales y el Estado, entre otros tópicos; para darle un mayor sentido a la disciplina en cuestión (Zambrano, 2014, p. 18).

- En Perú, la producción académica en historia empresarial es importante gracias a la labor desarrollada desde el Instituto de Estudios Peruanos (IEP) (Reguera, 2008, p. 15); identificándose 103 trabajos, entre los cuales predominan las historias de firmas individuales (33 títulos sobre casas comerciales extranjeras), las historias sectoriales por regiones (31 trabajos sobre agricultura en la costa, sierra central y el sur) y los estudios sobre las elites locales (7). En estos últimos, se ha identificado el papel de las grandes familias locales, así como la peruanización de familias de inmigrantes, cuyo estudio arroja luces sobre la estrategia y estructura de los negocios, demostrándose así que la elite peruana fue más grande, diversificada y emprendedora que lo que se pensaba (p. 370).

- En Venezuela, el alto número de trabajos registrados (193), no denota un mayor grado de desarrollo del campo frente al resto de países considerados, sino la utilización de criterios de inclusión más amplios que en los demás balances historiográficos: permite una historiografía económica venezolana más que de su historiografía empresarial. Esta última no existe como área específica de la historia económica, sino como una “diversidad de historias relacionadas con los negocios en la historia” (Capriles y M. de Gonzalo como se citaron en Dávila, 2005, p. 370) a la que siguieron en la década de los 80 las microhistorias de algunos negocios. Del total de los trabajos analizados, 70 corresponden a estudios generales sobre la historia y las políticas económicas venezolanas, 30 sobre la industria en general, 40 sobre el petróleo, 30 sobre la banca y las finanzas, dentro de los que se incluyen 10 monografías históricas de bancos y trabajos sobre la evolución de la inversión extranjera en el siglo XIX. Las historias de empresas privadas no bancarias son contadas (unas 8 en diversos

sectores); solo existe una historia de una empresa pública, mientras que las historias de empresarios apenas llegan a 4.

A pesar del limitado desarrollo de la historiografía empresarial venezolana, Malave menciona un reciente y sugestivo ensayo de interpretación sobre el papel del empresariado venezolano en el desarrollo del país petrolero a lo largo del siglo XX, que puede considerarse como un catálogo de interrogantes e hipótesis que orienten y estimulen la historiografía empresarial venezolana en el futuro (p. 370-371).

2.3. ENFOQUES ECONÓMICOS PARA EL ANÁLISIS DEL EMPRESARIO Y DE LA EMPRESA

Dada la diversidad que existe de empresas y empresarios a nivel internacional y de Latinoamérica, es posible considerar como la más elemental unidad de observación la historia particular de una empresa y/o empresario, emplazándolo en su contexto espacial y temporal para establecer cuál ha sido su motor de cambio: la propia empresa articulada, a través de la innovación tecnológica, los sistemas de trabajo, o la dinámica de los mercados con el contexto, o la capacidad innovadora, al estilo schumpeteriano, de los empresarios (Reguera, 2008, pp.12-13).

Desde este punto de vista, Zambrano (2014) acentúa la necesidad de que los trabajos empíricos para comprender la evolución histórica de los empresarios y de las empresas a nivel local o regional estén dotados de una buena base teórica a través de modelos o enfoques contruidos por los economistas y los historiadores (pp. 5-6).

2.3.1. Enfoques para el análisis del empresario

Es común que se hable del empresario sin alcanzar a ver las particularidades y diferenciaciones que esta forma general ha podido reconocer a lo largo del tiempo y en los distintos espacios. Para particularizar la generalidad de esta forma, es que existen los estudios de caso y las diversas concepciones del empresario, como reveladores de las “diferentes sociales” que tienen como objetivo conectar, de manera dialéctica, lo específico de un destino individual (bajo todos sus ángulos) con el contexto de una realidad colectiva, entendida esta como la multiplicidad de los posibles en una realidad históricamente determinada (Reguera, 2008, p. 20). Por ello, en las siguientes líneas se revisan las teorías del empresario más representativas tanto en el plano internacional como latinoamericano:

- La teoría de Schumpeter supone que el empresario es el gran protagonista del desarrollo económico, porque es el agente capaz de poner en marcha innovaciones o nuevas (desconocidas, ajenas a la práctica existente) combinaciones de los factores de producción,²⁰ y cuya función consiste en:

(...) reformar o revolucionar el sistema de producción, explotando un invento, o, de una manera más general, una posibilidad técnica no experimentada para producir una mercancía nueva o una mercancía antigua por un método nuevo, para abrir una fuente de provisión de materias primas o una nueva salida para los productos, para reorganizar una industria, etc. (Schumpeter como se citó en Martin, 2012, p. 37).

De esta manera, el empresario innovador se distingue del propietario de capital en que no aporta este activo ni asume los riesgos correspondientes, del gerente y del hombre de negocios en que no se limita a gestionar las empresas y a explotar los negocios ya establecidos, y del inventor en poner en práctica las posibilidades que la invención permite. No obstante, Schumpeter (1971) advierte que la función empresarial innovadora declina en el tiempo al decaer la habilidad para percibir nuevas oportunidades y la voluntad para superar la resistencia al cambio que ofrece el medio²¹ (Torres, 2003, p. 11).

Por otro lado, Zambrano (2014) resalta la perspectiva multidisciplinar con la que Schumpeter y otros autores han analizado a los empresarios, es decir, desde el ángulo de la economía, la historia, la sociología, la psicología, entre otras disciplinas, que pueden ser útiles para estudiar regiones o países marcados por el atraso relativo con respecto al capitalismo central en diversas épocas, o asuntos relacionados con el rol de los empresarios en el desarrollo económico, así

²⁰ Las innovaciones son la base del desarrollo económico de una sociedad y adoptan las siguientes formas: la introducción de un bien nuevo o una nueva cualidad de este; la puesta en juego de novedosos métodos de producción; la apertura de otros mercados, creando posibilidades para fuentes alternativas de aprovisionamiento de materias primas o de bienes intermedios; y la creación de nuevas organizaciones empresariales (Zambrano, 2014, p. 20).

²¹ Para Torres (2003), la misma prosperidad del capitalismo puede conducir a la gran empresa planificada, en la que la innovación se profesionaliza, a que se pierda poco a poco la dinámica propia de la función empresarial.

como las dificultades culturales, sociales y económicas que entorpecen o niegan las tareas empresariales (p. 24).

- La teoría del empresario de Frank Knight también hizo aportes relevantes para comprender la función de los empresarios, pues le atribuye a estos unos roles más perdurables en el tiempo y opina que su papel en la empresa, consiste en adelantar unos fondos y asumir los riesgos por la inversión, esperando unos beneficios a veces muy inciertos (Zambrano, 2014, pp. 24-25). Para González (1995), el riesgo puede ser medible y calculable; mientras que la incertidumbre permanece siempre en la oscuridad, debido a que la información acerca de a dónde se llegará con un negocio suele ser incompleta. Por ello, Torres (2003) afirma que quienes toman decisiones en entornos altamente inciertos deben afrontar por sí mismos las consecuencias de aquellas decisiones que adoptan en el presente y que darán un resultado positivo o negativo en algún momento del futuro (p. 12).

De acuerdo a lo anterior, la función empresarial según Knight puede comprenderse a través de estas etapas:

1. Concebir un negocio determinado o un plan de inversión.
2. Hacer juicios prácticos sobre su posibilidad de éxito en un marco de incertidumbre difícil de reducir.
3. Atraer capitales a las actividades escogidas, incluso si los beneficios esperados son inciertos.
4. Asegurar la provisión de otros factores (trabajo), cuyos servicios deben ser recompensados con independencia de que haya o no beneficios (Torres, 2003, p. 12).

- La teoría del empresario de Harvey Leibenstein, constituye otro de los autores que destaca el papel fundamental de los empresarios en el proceso de desarrollo, debido a su habilidad para combinar una serie de características de

organización y dirección que están en la base del emprendimiento y la innovación.²² Sostiene Leibenstein que la función de aquellos está ligado con situaciones de fallos de mercado, mercados imperfectos e información incompleta; es decir, con situaciones donde la asignación de recursos es muy irregular e ineficiente. En este contexto, los empresarios (motivados por la recompensa derivada de una mejor asignación de recursos), ayudan a reducir tales ineficiencias, que pueden darse tanto antes de constituirse las empresas como durante su actividad (Torres, 2003, p. 13).

Así, por ejemplo, en los países de menor desarrollo, la función del empresario puede consistir en movilizar capital y trabajo especializado hacia actividades que incrementan la productividad, lo cual no ocurriría si están ausentes; pues se trata de mercados imperfectos con una asignación baja o muy improductiva de los recursos. También, los empresarios ayudan a superar las ineficiencias al interior de la empresa, detectando y superando los problemas de su funcionamiento, derivados de la información incompleta y de la imperfección de los mercados. De acuerdo con esto, tienen como labor solventar los vacíos hallados en el mercado de factores, completar o buscar los inputs necesarios y asumir la incertidumbre dentro de la empresa y en su entorno (Zambrano, 2014, p. 28).

Ahora bien, situándonos en el contexto Latinoamericano, el estudio del empresario en esta región es de nueva data, sus enfoques teórico-metodológicos y resultados empíricos presentan desniveles en cuanto a la complejidad, conocimiento y reflexión, en la mayoría de los casos escasea la teoría y en otros casos el rigor con que se definen los conceptos así como la metodología (incluye a la técnica) dejan mucho que

²² Leibenstein (1978) distingue entre el empresariado rutinario que solo se preocupa en coordinar y ejecutar los pasos conducentes a la eficiencia en la asignación de los recursos, y el “nuevo empresariado” que desarrolla la capacidad de obtener y utilizar factores de producción inexistentes en un mercado imperfecto.

desear. Para Hernández (2006), la diversidad de temas es muy variada y conllevan dos problemas:

1. En muchos de estos trabajos resulta difícil identificar el tema central de la investigación, dada la multiplicidad de información que se presenta sin una clara dirección o supuestos de lo que se quiere describir o comprobar.
2. En no pocos casos, no es posible delinear corrientes claramente identificadas por tema o postulados teóricos, presentándose una dispersión y una clara falta de eje conductor (p. 168).

Sin embargo, esta autora reconoce ciertas corrientes, incluso investigaciones que presentan una rigurosidad teórica-metodológica y posturas tanto sugestivas como provocativas acerca del estudio de los empresarios en América Latina:

- El Estado y los empresarios

Este tipo de estudios aparecen en los años 70 y se consolidan a finales de los 80, centrandose su análisis en la relación Estado-empresarios, las organizaciones que representan a los patrones, así como las coyunturas políticas de tipo electoral en las que intervinieron los empresarios.²³ La forma de explicar la acción organizada de los empresarios es a través del concepto tradicional de corporativismo: “las organizaciones empresariales son estudiadas como sistemas corporativos de representación que supuestamente darían identidad político-institucional” (Luna y Valdés como se citaron en Hernández, 2006, p. 169), teniendo en cuenta los grandes marcos generales políticos y económicos que también influyen en la acción empresarial, como vienen a ser los cambios de poder estatal, la caída de las dictaduras, las inversiones extranjeras, los procesos de elección, el establecimiento de nuevos planes de desarrollo económico y

²³ Según Hernández (2006), el país mexicano ha desarrollado fuertemente esta corriente y se puede decir que influyó al resto de América Latina en cuanto a su enfoque y método.

nuevas políticas públicas-administrativas que afecten o beneficien a los empresarios²⁴ (Hernández, 2006, p. 169).

En cuanto al método de esta corriente, Hernández (2006) menciona la cronología de los sucesos políticos y económicos que se emparentan con las acciones empresariales, de modo que las declaraciones de los dirigentes de las organizaciones empresariales se vuelven el dato principal en el análisis, obtenidas de declaraciones en los periódicos y documentos oficiales (p. 170).

- Historia empresarial regional

En esta corriente, la región y sus particularidades permiten entender el contexto global del desarrollo industrial, considerando como periodo preferido para realizar este tipo de investigaciones los siglos XIX y principios del XX (Dávila, como se citó en Hernández, 2006, p. 172). Las principales temáticas abordadas en dichos estudios son: las actividades que los empresarios dirigieron, la capacidad empresarial, el origen social, la nacionalidad, la generación de capital y los orígenes de la industrialización. Por ejemplo, en Chile se discute sobre la falta de un espíritu empresarial (Pinto), mientras que en Colombia se resalta el carácter emprendedor de los empresarios de la región de Antioquia (Twinam y Patiño), en Brasil se polemiza sobre el origen extranjero de los empresarios ligado a la capacidad empresarial (Dean y Topik), y en México se debate sobre la formación de capitales regionales, la constitución de elites y el carácter no parasitario de los empresarios (Hernandez, 2006, p. 172)

En este sentido, los análisis se centran por lo general en los procesos históricos en correlación con el desempeño de ciertos empresarios exitosos, se analizan a las familias, y se hacen cronología de las incursiones en la vida económica de los hombres poderosos, por lo que sus nombres y apellidos están presentes en los trabajos, las descripciones son puntuales sobre sus inversiones, ganancias, propiedades, fechorías, matrimonios, parentescos y vínculos políticos. Para obtener tales informaciones, se

²⁴ Para esta perspectiva, los sucesos políticos y económicos marcan el cambio de la acción empresarial dando como resultado el resurgimiento del empresario como sujeto político. Este proceso puede verse en México con la crisis de 1982, en Brasil con la llegada del neoliberalismo, en Chile con la caída de la dictadura, al igual que en Argentina y Perú (Hernández 2006, pp. 169-170).

accede a los archivos históricos, el diario de vida personal, documentos oficiales, etc.²⁵ (Hernández, 2006, pp. 172-173).

- Elites y familias empresariales

Esta perspectiva se constituyó como disciplina en América Latina entre los años setenta y encuentra su inspiración en la historiografía francesa (en el movimiento de los Annales) y en la historiografía inglesa con Thompson. En los inicios de la corriente a nivel internacional (entre la década de 1950 y 1960) estos estudios en su mayoría fueron realizados por extranjeros y no es hasta los 70 que sociólogos e historiadores latinoamericanos se suman a este tipo de investigaciones. La corriente privilegia el estudio de la jerarquía social tomando como variable principal las actividades económicas y las profesiones ejercidas por grupos e individuos (Buschges, como se citó en Hernández, 2006, p. 173).

El método que domina a una parte de estos estudios (sobre todo los realizados por extranjeros) es la prosopografía o biografía colectiva a través del análisis de las fuentes notariales o testamentales (Buschges); igualmente esta perspectiva incorpora el estudio de las identidades sociales a través del análisis de los símbolos e imágenes; además de los elementos estructurales en que se fundan estas identidades. Por ejemplo, en Colombia, Alonso Valencia Llano hace referencia a la elite empresarial en el Cauca, heredada de la colonia y resalta las estrategias emprendidas por los empresarios para disminuir los riesgos a través del aprendizaje de las prácticas empresariales modernas y la relación con la política y la masonería (Hernández, 2006, pp. 173-174).²⁶

²⁵ Los artículos publicados en la compilación de Ciro F. S. Cardoso, los trabajos de Mario Cerutti sobre varias familias regiomontanas con sede en Monterrey, Mark Wasserman sobre la familia Terrazas en Chihuahua (México), o David Walker, sobre los Martínez del Rio, son un claro ejemplo de una historia empresarial regional (Reguera, 2008, pp. 14-15).

²⁶ Adicional al caso colombiano, Stabili reconstruye la mentalidad de los vascos en Chile, donde los valores del honor y el prestigio están relacionados con una ética al trabajo que se refleja en la vida cotidiana manifestado en su anhelo de sobriedad, de honradez, de lealtad y de caballerosidad de esta elite chilena en el siglo XVII. El trabajo de Saragoza, quien reconstruye la conformación de la elite empresarial de Monterrey en México, desmenuza desde la perspectiva societal la forma como los empresarios lograron convertirse en elite hegemónica, destacando la importancia de la cultura como elemento para explicar la constitución de la elite.

Con respecto a la historiografía de familias empresariales, los estudios se centran en las redes familiares y el parentesco para explicar la forma como se consolidan las fortunas y las relaciones políticas que establecen para asegurar el éxito de sus negocios.²⁷ En México, es donde más investigadores autóctonos y extranjeros han desarrollado la corriente de familia ligada a los estudios de las elites, mientras que en el resto de los países latinoamericanos estos estudios han sido realizados más por extranjeros que por investigadores locales (Hernández, 2006, pp. 174-175).

Para concluir, Zambrano (2014) afirma que estas corrientes o teorías internacionales y latinoamericanas que explican las características del empresario, son necesarias para entender las peculiaridades de la tarea empresarial a lo largo del tiempo en que se ha desarrollado la sociedad humana (p. 29).

2.3.2. Enfoques para el análisis de la empresa

Son indiscutibles los aportes hechos por los enfoques para abordar al empresario desde ciertos aspectos como la influencia familiar, la amistad, el parentesco y presiones político-económicas; pero la especificidad de la empresa reclama el uso de teorías explicativas más concretas, sobre todo al tener en cuenta las condiciones especiales de los países, de las regiones y de las localidades en donde se introduce y desarrolla (Zambrano, 2014, p. 18).

Al respecto, Vásquez y Dalla (2005) enfatizan que falta mucho por hacer en torno a la empresa y más extensa parece la serie de tareas a realizar respecto a su

²⁷ Hernández (2006) afirma que existen dos enfoques teóricos para los estudios de familias: el que ve a la familia como un recurso que permite movilizar ciertas cualidades y cantidades en beneficio familiar. La otra dimensión es el estudio de la estructura generacional, la sociedad se encuentra organizada en función de alianzas de parentesco y ocupan posiciones políticas y sociales sobre la misma base. Sin embargo, la mayoría de los estudios no hacen referencia a estas teorías, sus descripciones se reducen a la sistematización de hechos (p. 174).

funcionamiento e historia (pp. 480-481). Cerutti (2005), comparte dicha afirmación y presenta algunos aspectos en los que se tendría que acentuar el estudio de la empresa:

- Como organización (tanto en su estructura como en su evolución y sus dinámicas internas).
- Como producto histórico e institucional.
- Como fruto de específicos y distintos comportamientos empresariales.
- Como célula de un grupo industrial o de un grupo económico.
- Como parte de un sector económico.
- Como respuesta a mercados específicos.
- Como expresión familiar o gerencial.
- Como escenario de auténticas burocracias de gestión.
- Como espacio donde se manifiestan la transferencia y la reconversión tecnológicas.
- Como componente de una red regional, interregional, nacional o internacional.
- Como jugadora de la globalización.
- Como impulsora, o no, de capital humano y de centros educativos especializados.

Siguiendo el aporte de estos autores, es conveniente resaltar que el presente trabajo pretende contribuir con las bases teóricas que permitan un mejor análisis de la empresa, teniendo en cuenta que éste se desarrollará en el marco del proyecto “Realidades Empresariales En Popayán: Una Mirada Crítica a Su Devenir Histórico-Estratégico”, cuyo objetivo es analizar los acontecimientos acaecidos entre 1960 y 2014 en torno a los factores internos y atributos del entorno de las empresas capitalistas de la ciudad de Popayán; por esta razón, parece pertinente indagar en las principales investigaciones desarrolladas en Latinoamérica desde el siglo XX, que mencionan algunos enfoques de historia de empresas, en los cuales se identifican aspectos importantes como: temas, categorías, metodologías y problemáticas, que serán

determinantes en la utilización de dichos enfoques para analizar a las empresas como factor importante en la historia empresarial.

De acuerdo a lo anterior, es necesario especificar cuáles son los enfoques de la empresa y la manera en que fueron seleccionados para el presente trabajo. Se inicia haciendo una revisión teórica de artículos, algunos libros y tesis, identificando los más relevantes: Historia empresarial: pasado, presente y retos del futuro (Carmen Erro); Empresas y empresarios en la historia de Colombia. Siglos XIX-XX. Una colección de estudios recientes (Carlos Dávila); De la historia empresarial a la historia organizacional (Gilberto Betancourt); Historia empresarial de Barranquilla 1880-1980 (Jesús Ferro, Octavio Ibarra y Eduardo Gómez); Algunos argumentos a favor de la interdisciplinariedad entre la Economía (Gisela Barrionuevo y Juan Munt); La historia empresarial: elementos conceptuales, teoría, metodología e incidencias en la formación del administrador de empresas (Cristián Roncancio).

En estos documentos se encuentran una serie de enfoques que se reiteran y al ser validados con algunos expertos en los temas a nivel nacional e internacional, se obtienen aportes muy valiosos que ayudan a enfocar y tomar decisiones importantes en el trabajo, seleccionando así los siguientes: neoclásico, costos de transacción, institucional, evolutivo y comparativo.

De igual modo, al participar en el X Coloquio Iberoamericano de Estudios Empresariales e Historia Económica realizado en Santa Marta el 17 y 18 de mayo del presente año, en el que participaron expertos de países como, México, Perú, Colombia, España y Argentina, resaltando la presencia de Mario Cerutti y Carlos Dávila, a quienes ya habíamos citado y Paloma Fernández, se confirman varios elementos del trabajo que indican su validez. Por tal razón, a continuación se presentan dos cuadros con los aportes de los expertos nacionales e internacionales que más influyeron en el presente trabajo:

Cuadro 13. Entrevistas a nivel nacional

Nombre	CARLOS CORREDOR (Universidad del Cauca)	CARLOS DÁVILA (Universidad de los Andes)	GILBERTO BETANCOURT (Universidad Nacional)	LUIS AURELIO ORDÓÑEZ (Universidad del Valle)
Aportes	Piensa que el escenario de fondo lo da la historia económica, porque tiene una perspectiva amplia, analiza las estructuras de la sociedad; pero la concepción puntual de ¿cómo se construyó una organización?, ¿por qué una organización surgió y emergió en determinado momento?, requiere una historia muy singular, y esta la da, la historia empresarial. Es decir, esta disciplina ayuda a explicar ciertos cambios dados por individuos, las formas puntales y particulares de ver como aparecieron ciertas formas de organización, las estructuras sociales y culturales. En otras palabras la historia empresarial llena los vacíos que la historia económica tiene.	Reconoce la necesidad de incluir las teorías económicas en la historia empresarial, pues la mayoría de estudios en esta área son de naturaleza descriptiva, por lo que en su compilación “ <i>Empresas y empresarios en la historia de Colombia. Siglos XIX-XX. Una colección de estudios recientes</i> ” recopila el artículo de los españoles Pablo Comín y Martín Aceña, quienes mencionan los 5 enfoques que se han escogido para el presente trabajo.	Apoya la idea de Chandler sobre el Enfoque Comparativo, desarrollando en su artículo “ <i>de la historia empresarial a la historia organizacional</i> ” una serie de temas, categorías, metodología y problemas que ayudan a entender el enfoque y la manera de aplicarlo para el estudio y análisis de una empresa, ampliando la explicación de estos elementos a través de la entrevista.	Señala que no se puede hacer Historia Empresarial con el enfoque Neoclásico ni Costos de Transacción, pero si se puede hacer historia económica. Sin embargo, estos enfoques podría ayudar a Contextualizar la empresa, entendiendo en qué escenario se mueve. En resumen estos enfoques aportan una luz para estudiar el desarrollo de una empresa, a pensar la dinámica de la misma: ¿Por qué fracaso? ¿Por qué se movió? ¿Por qué creció?”.

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones del Cuadro 13:

- La entrevista realizada a Carlos corredor, permitió entender mejor cómo surgió la historia económica y su importancia en la historia empresarial, resaltando que aunque la historia económica es la base de la historia empresarial, ambas disciplinas se complementan. Además, Corredor realizó valiosos aportes sobre el enfoque institucionalista, los cuales se mencionaran más adelante.

- Con el aporte de Carlos Dávila, se confirma la importancia de la historia económica en el desarrollo de la historia de empresas. Pues, para el desarrollo de estudios más profundos y confiables en este campo, es necesario la aplicación de estas teorías.

- Con la entrevista realizada a Gilberto Betancourt, autor del artículo “*de la historia empresarial a la historia organizacional*”, el cual ha sido clave para nuestro trabajo porque además de aportar el enfoque comparativo, menciona elementos importantes que se convierten en el fundamento para la descripción del problema planteado en este trabajo, se confirma la importancia de este enfoque (comparativo) para el análisis de empresas, desarrollando estudios realmente históricos, que incluyan aspectos organizacionales y administrativos.

- Desde el punto de vista de Luis Aurelio Ordoñez, se empieza a descartar la importancia del enfoque neoclásico y costos de transacción para la historia empresarial, aunque pueden ayudar a entender el contexto en el que se mueven las empresas. por esta razón, estos dos enfoques se tendrán en cuenta en el trabajo, pero la explicación se enfocara más hacia la historia económica, mencionando al final, un pequeño aporte a la historia empresarial.

Cuadro 14. Entrevistas a nivel internacional

Nombre	JESÚS M. VALDALISO (España)	CARMEN ERRO (España)	MARIO CERUTTI (México)	PALOMA FERNÁNDEZ (España)
Aportes	<p>Afirma que el enfoque Neoclásico y de Costos de transacción no han aportado mucho a la historia empresarial, pues los documentos referenciados a nivel de Latinoamérica que mencionan a estos enfoques como los relevantes para la historia de la empresa, en realidad no especifican cual es el aporte a la historia empresarial. Lo que muestran es teoría. Aunque son muy buenos trabajos, no reflejan el aporte a la historia empresarial, porque no han hecho ninguno.</p>	<p>Menciona en su libro <i>“Historia Empresarial. Pasado, presente y retos de futuro”</i> los 5 enfoques escogidos en el presente trabajo. y aunque al entrevistarla confeso que hace muchos años no desarrollaba trabajos de historia empresarial enfocados en la teoría su libro fue de gran ayuda para confirmar la validez de dichos enfoques. Además, Carmen recomendó a Valdalisio quien si es experto en el tema, ayudándonos a contactarlo.</p>	<p>Comparte la idea de que falta mucho por hacer en torno a la empresa, por lo que presenta algunos aspectos en los que se tendría que acentuar el estudio de la empresa, los cuales se mencionaron anteriormente. Además comparte la visión de aplicar la historia económica en la historia empresarial.</p>	<p>Afirma que el mundo anglosajón rechaza muchos trabajos latinoamericanos por ser puramente descriptivos (porque a nosotros nos apasiona la realidad, las personas), en cambio a ellos les apasiona los marcos teóricos. Razón por la cual empecé a desarrollar este tipo de trabajos basados en describir la realidad pero en forma comparada. Además, Paloma afirma: “No se pueden comparar las cosas que no son comparables, ejemplo: las empresas de diferentes sectores (esto es prohibido porque no tienen los mismos requisitos, presiones)”</p>

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones del Cuadro 14:

- Con el punto de vista de Valdaliso, se confirma lo que Luis Aurelio Ordoñez dijo, realmente es muy difícil encontrar el aporte del enfoque Neoclásico y Costos de Transacción a la historia empresarial, porque en realidad aportan es a la historia económica, sin embargo se toma la decisión de tenerlos en cuenta en el presente trabajo, porque como ya se ha mencionado la historia económica es la base de la historia empresarial.

- Carmen Erro confirma la asertividad de los 5 enfoques escogidos para el presente trabajo, porque los menciona en su libro. Sin embargo, no se explican detalladamente los elementos teóricos (temas, categorías, metodologías y problemas) de dichos enfoques, ni su aporte a la historia empresarial. Por otra parte, resalta la importancia del enfoque comparativo para obtener resultados sólidos en la historia empresarial, aunque no lo toma como un enfoque sino como una metodología. Por ejemplo, compara el avance de los estudios de historia empresarial en América Latina, afirmando que aún falta mucho por hacer en esta disciplina.

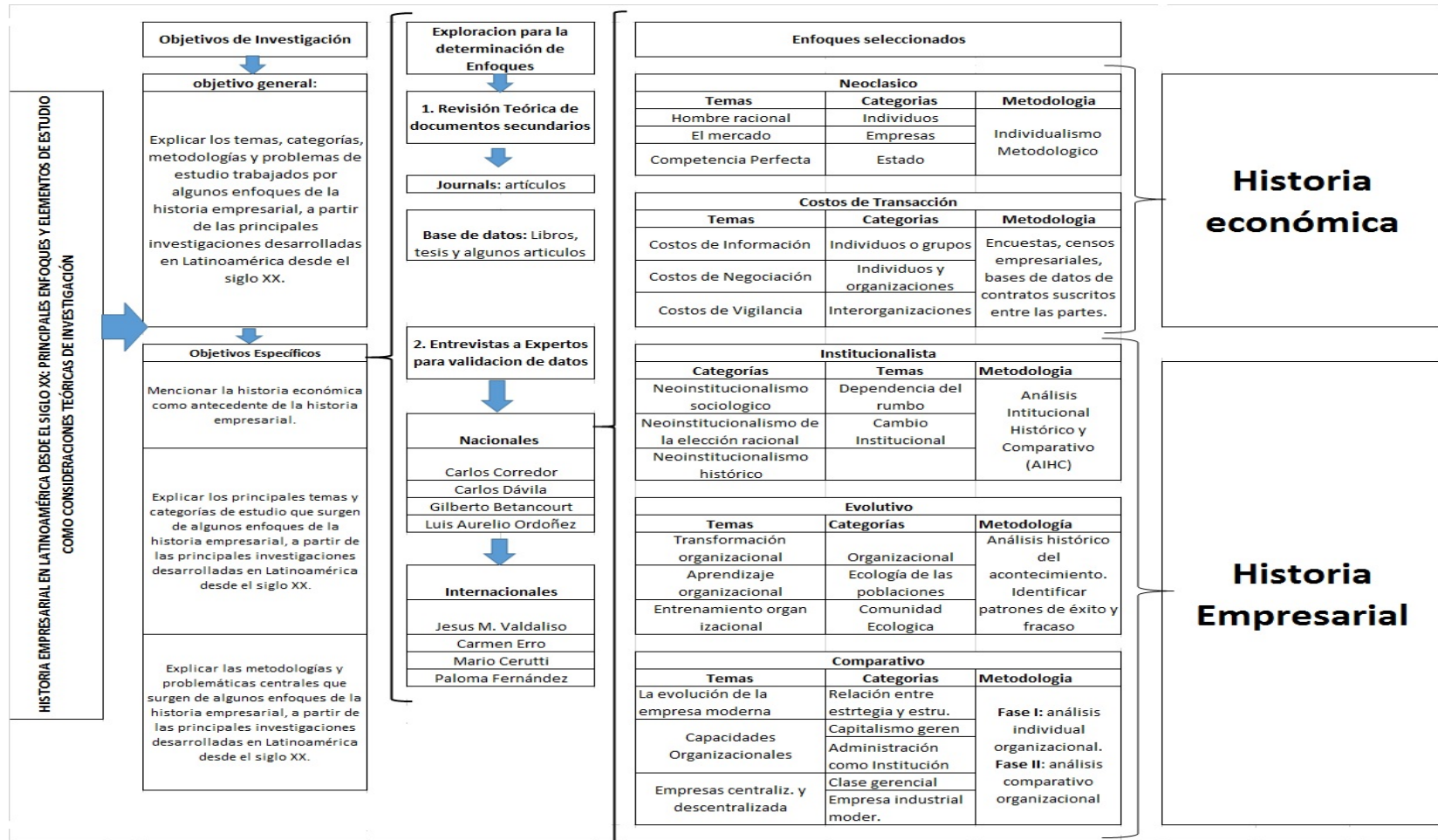
- Al conocer el punto de vista de Mario Cerutti, se valida el desarrollo del presente trabajo, que precisamente lo que busca es establecer las bases teóricas para futuros estudios de empresas, evitando cometer algunos errores a la hora de hacer historia empresarial. Pues como ya lo menciono este autor, falta mucho por hacer entorno al estudio de la empresa y es necesario insertar la historia económica en estos estudios.

- Aunque Paloma Fernández no se cita en el presente trabajo, el participar en el “*X coloquio iberoamericano de estudios empresariales e historia económica*” permitió conocer su trayectoria profesional (Ha publicado más de 20 artículos en las mejores revistas de mundo, entre ellas Bussines History, es autora de 4 libros, etc.) y escuchar los estudios que está realizando en historia empresarial, donde resalta la aplicación del enfoque comparativo en el desarrollo

de sus trabajos, confirmando de nuevo la asertividad en haber escogido este enfoque. Además hace énfasis en la importancia de aplicar la teoría en la historia empresarial.

Ahora bien, ya se ha mencionado la importancia de impulsar estudios de historia empresarial basados en la historia económica, al igual que se ha explicado cómo se escogieron los 5 enfoques para el estudio de la empresa, resaltando los valiosos aportes de los expertos en dichos temas. Teniendo en cuenta que en el anterior capítulo se presentaron tablas resumen, que muestran los elementos de la historia económica, de la historia empresarial y los aspectos teóricos de cada enfoque de historia de empresas. A continuación se muestra un mapa conceptual que ubica al lector en la forma como se aborda la investigación desde los diferentes enfoques.

Cuadro 15. Panorama general del trabajo de investigación



Fuente: Elaboración propia

En conclusión, lo que muestra el anterior mapa conceptual es el resumen de como se ha desarrollado el presente trabajo, partiendo de unos objetivos, una revisión teórica y validación de datos con los expertos en cada tema, quienes fueron clave a la hora de seleccionar los enfoques y entender su aporte a la historia empresarial, encontrando que los dos primeros enfoques: Neoclásico y Costos de transacción, en realidad no aportan mucho a la historia empresarial, pero si a la historia económica; sin embargo se tienen en cuenta en este trabajo porque como ya se había mencionado, la historia económica es la base de la historia empresarial, y podrían ayudar a entender el contexto en el cual se desenvuelven las empresas, aunque la explicación de cada uno de los elementos teóricos de estos dos enfoques se hace desde la economía.

En cuanto a los demás enfoques (institucionalista, evolutivo y comparativo), se puede decir que son paradigmas más completos que si aportan a la historia empresarial, de igual modo así se muestra en el mapa. De acuerdo a lo anterior, en los siguientes capítulos se empezaran a explicar los temas, categorías, metodología y problemas de cada uno de los enfoques planteados.

3. CAPITULO III: ENFOQUE NEOCLÁSICO

Los principales conceptos de este enfoque aparecen a finales del siglo XIX con la llamada *Ley de Say*, la cual establece que “la oferta crea su propia demanda”, y que la economía funciona en equilibrio, considerando al mercado como la mejor forma de distribuir los bienes y las disponibilidades en una sociedad (Periferia Activa, 2012, p. 14). En este contexto, la empresa representa una función de producción que combinando diversos factores y tecnologías, produce cierta cantidad de productos a un precio determinado para minimizar sus costos y maximizar sus beneficios a largo plazo. Aunque la existencia de las empresas es relevante para el intercambio comercial, el enfoque neoclásico las visualiza como una “caja negra”, en la que se desconocen sus aspectos internos y es a través del individuo (empresario) que se pueden obtener las ganancias. En palabras de Demsetz (1997), “la empresa de esta teoría no necesita ser una organización... La organización complica innecesariamente las cosas” (p. 20).

Por ello, el análisis neoclásico se centra fundamentalmente en el mercado y será útil en la presente investigación para entender acerca de las externalidades en las que se desenvuelven las organizaciones, pues existen cuestiones claves a las que deberían dar importancia los historiadores de la empresa: cómo y por qué los hombres de negocios reaccionaron ante (o provocaron cambios en) la demanda de mercado; cómo y por qué dirigieron y formaron las unidades de producción en orden a atender las demandas generadas en estos mercados (Coleman, 1987). Al responder estos cuestionamientos se genera un aporte a la historia empresarial en cuanto, la certidumbre del pasado inevitablemente influye en las decisiones del presente, tanto en los negocios como en otras esferas de la actividad individual, bien en un sentido positivo, bien como reacción contra la experiencia del pasado (Church, 1994, pp. 259-260).

A continuación se explicarán algunos aspectos (temas, categorías, metodología y problemas) desarrollados por este enfoque y que están sustentados en concepciones ideológicas y teóricas determinadas; por lo tanto, al utilizarlos, se debe tener en cuenta para qué contexto histórico y político han sido pensadas.

3.1. TEMÁTICAS NEOCLÁSICAS

Dada la complejidad para abordar el enfoque neoclásico, se consideran claves únicamente tres temáticas, cuyo contenido es fundamental para la comprensión de los elementos teóricos del mismo. Por ende, las temáticas neoclásicas hacen referencia al hombre racional, el mercado y la competencia perfecta.

3.1.1. El hombre racional

Uno de los elementos para explicar el predominio del enfoque neoclásico en el análisis económico, es la conducta racional de los agentes (empresarios), que buscan maximizar sus utilidades a pesar de las restricciones (tecnológicas, económicas, políticas, socioculturales) presentes en el mercado. Estos sujetos racionales trabajan o aportan capital para producir según técnicas eficientes ciertos productos que serán demandados, recibiendo así un ingreso o retribución que incrementa su propia riqueza, poder y prestigio. Según Baumol (1993, pp. 97-98), es razonable pensar que “entre los intereses del empresario no ocupe un lugar señero el que una actividad que alcance metas propias añada mucho o poco al producto social” o sea incluso “un obstáculo real para la producción”. Dicho de otra manera, cuando el empresario busca su interés propio; desarrolla una conducta o comportamiento egoísta que ocasiona resultados poco favorables para aquellos que lo rodean.

Sin embargo, Adam Smith (1776) en su obra “La Mano Invisible” plantea que:

Ninguno por lo general se propone originariamente promover el interés público...Cuando prefiere la industria doméstica a la extranjera, sólo medita su propia seguridad, y cuando dirige la primera de forma que su producto sea el mayor valor posible, sólo piensa en su ganancia propia; pero en este y en muchos otros casos es conducido, como por una mano invisible, a promover un fin que nunca tuvo parte en su intención (Smith, como se citó en Periferia Activa, 2012, p. 6).

Es decir, si cada empresario de los que compiten en el mercado busca realizar su propio interés, óptimamente estará realizando a la vez el interés general. Ordoñez lo explica a través del siguiente ejemplo:

En la etapa de creación de una empresa, el fin planeado es la obtención de ganancias y garantizar el bienestar de sus fundadores, pero existe una fuerza en el mercado (la mano invisible) que produce resultados diferentes a los propuestos inicialmente como que la empresa se convierta en un icono del sector industrial y por ello permita el desarrollo y progreso económico de determinado país (Ordoñez, Entrevista 20 de Marzo de 2018).

Por otra parte, economistas como Becker, Stigler y Buchanan han desarrollado la pretensión de extender el supuesto de comportamiento racional a aspectos de cada acción humana, teniendo entonces teorías económicas de la familia, la política, el arte, la filantropía, el crimen, etc. En este sentido, Harcourt presenta la teoría de Becker sobre el divorcio:

(Becker) asume que las personas se casan cuando la utilidad esperada del matrimonio es mayor que la utilidad esperada de permanecer soltero (...) es natural asumir también que las parejas se separan cuando la utilidad esperada de permanecer casado cae por debajo de la utilidad esperada de divorciarse o posiblemente de volverse a casar. Una manera de reconciliar la relativamente alta utilidad esperada de casarse al momento del matrimonio, y la relativa baja utilidad esperada al momento de la disolución es introducir incertidumbre, y desviaciones entre las utilidades esperadas y realizadas (...) las personas que se separaron, presumiblemente tenían resultados menos favorables en sus matrimonios, de lo que ellos esperaban cuando se casaron (Harcourt, como se citó en Maya, 1993, p. 171).

3.1.2. El mercado

Como se ha expresado en líneas anteriores, el mercado es uno de los temas centrales del enfoque neoclásico, puesto que se convierte en el espacio o contexto dentro del cual tiene lugar la compra y venta de mercancías, o donde se encuentran quienes demandan bienes y servicios, con quienes los ofrecen. En este sentido, la oferta se compone de todos los productores (empresas) que venden lo producido, a precios alternativos; y la demanda representa los consumidores que van al mercado a comprar (según los precios) lo que necesitan (Periferia Activa, 2012, p. 25). Considerando que estas dos fuerzas funcionan naturalmente y sin intervenciones (del sector público), el

proceso de producción, distribución y consumo se organizaría de forma equilibrada, mediante la suma de decisiones de individuos autónomos que procuran satisfacer necesidades diferentes, y a su vez garantizan el orden, la justicia y el progreso social (Rosanvallon, 2007).

Dicha postura es aceptada por algunos críticos quienes afirman que las políticas de libertad de mercado y una limitada intervención del Estado, son más poderosas que aquellas que recomiendan controlar el mercado y una mayor intervención del gobierno. Por ejemplo, el éxito de los países del Este Asiático se debe a la adopción de una política de promoción de las exportaciones, mientras que el fracaso de los países latinoamericanos, con su política de sustitución de las importaciones, es explicable por "la influencia dominante (...) de la Cepal (Raul Prebisch). Por otra parte, Kornai (1990) recomienda que "aquellos que sinceramente desean un mayor papel para el mercado, tienen que permitir más espacio para las actividades completamente privadas, para la libre entrada y salida, para la competencia, el empresario, y la propiedad privada" (p. 146).

Ahora bien, si se da ese escenario de cero intervenciones estatales y completa libertad de acción de los agentes, la oferta y demanda estarán constituidas por un número suficientemente grande de individuos, de modo tal que sus decisiones particulares no serán capaces de alterar el precio al cual se negocian los bienes, y por ende el mercado sería de competencia perfecta (Periferia Activa, 2012, p. 25). Este tipo de mercado constituye otro de los ejes temáticos del enfoque neoclásico y se explicará detalladamente en las líneas posteriores.

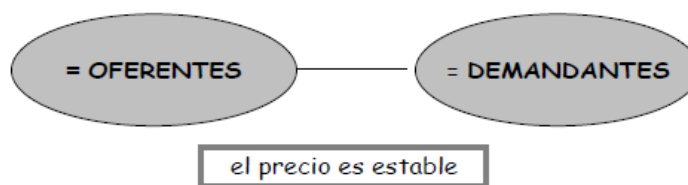
3.1.3. La Competencia perfecta

Según Alosilla, este tipo de mercado se caracteriza porque el número de compradores y vendedores es tan alto que ninguno de ellos puede ejercer influencia importante sobre el precio de las mercancías, dada la movilidad perfecta de los factores de producción y el acceso que los competidores tienen a ellos, no existen barreras de entrada ni de salida. Además, todas las empresas tienen exactamente la misma función

de oferta,²⁸ cuentan con la misma tecnología e incurren en los mismos costos, debido a que la información (sobre los precios, la producción y demás información del mercado) es perfecta y conocida por todos los agentes para la toma de decisiones (2011, p. 28). Teniendo en cuenta estas condiciones, (Periferia Activa, 2012) advierte que en el mercado de competencia perfecta pueden presentarse tres maneras que explican el funcionamiento de la oferta y la demanda:

La primera se da cuando la cantidad de mercancías que los oferentes quieren vender es igual a la cantidad que los consumidores están dispuestos a comprar, y se llega a un precio de equilibrio (precio estable) (p. 25).

Figura 1. *Precio de Equilibrio*

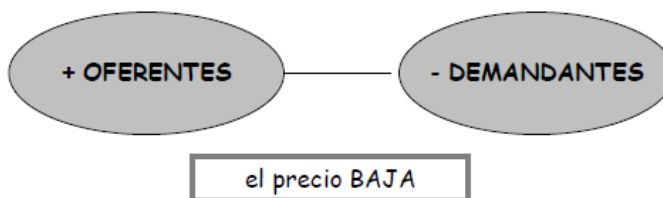


Fuente: Periferia Activa (2012), p. 26

La segunda, refiere si el precio es superior al de equilibrio, hay más agentes ofreciendo que demandando y entonces el precio baja (p. 26).

²⁸ Los bienes producidos por las diversas empresas son idénticos u homogéneos (Alosilla, 2011, p. 20).

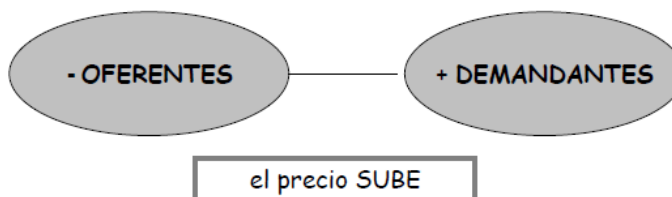
Figura 2. Precio superior al de equilibrio



Fuente: Periferia Activa (2012), p. 26

Finalmente, cuando el precio es muy bajo, hay más demandantes que oferentes y el precio sube (p. 26).

Figura 3. Precio inferior al de equilibrio



Fuente: Periferia Activa (2012), p. 26

Estas situaciones se reflejan por ejemplo, en el mercado de los quesos hace unos 20 o 30 años, donde había una infinidad de oferentes y demandantes, en cuyo mercado existía absoluta posibilidad de que entraran nuevos oferentes a vender queso, y el precio del producto estaba definido por la cantidad de consumidores dispuestos a comprarlo a ese precio y la cantidad de empresas que estaban dispuestas a venderlo. Se supone que si el precio era muy alto, habría un exceso de oferta (más gente dispuesta a vender quesos que a comprar) y el precio bajaría. Pero si el precio era muy bajo, habría un exceso de demanda (más posibles compradores que posibles vendedores) y el precio subiría. Dado

el caso, de que la cantidad de oferentes y demandantes fuera idéntica, se estaría hablando de un precio de equilibrio (Periferia Activa, 2012, p. 26).

En este contexto, las empresas son todas iguales (“representativas”), atómicas y sin perspectivas de crecimiento, que ofrecen exactamente los mismos productos al mismo precio, saben perfectamente qué tecnología emplear y cuánto producir, conocen las inmutables preferencias de los consumidores, no enfrentan riesgo ni incertidumbre, costos de transacción, ni están sometidas a ningún mecanismo de pérdidas y ganancias (Alosilla, 2011, p. 29). En otras palabras, el modelo de competencia perfecta es una situación donde ya no hay competencia, por lo que este ideal es absurdo.²⁹

3.2. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

3.2.1. Los individuos

Son considerados una de las unidades que hacen parte del análisis neoclásico y cuya conducta es determinante en la demanda de bienes y servicios por parte de los consumidores. Por ello, esta categoría se explicará a partir de la teoría de la demanda del consumidor, y de la teoría de la asignación del tiempo (Maya, 1993, p. 165).

Con respecto a la teoría del consumidor, predomina el estudio de la demanda de bienes y servicios cuyo consumo por parte de los individuos es óptimo (racional), porque poseen suficiente información para determinar la satisfacción que le dará un bien o servicio que decida consumir en lugar de otro (utilidad subjetiva). En el caso de dos bienes que puedan brindar la misma satisfacción a cierta necesidad, el consumidor decidirá en relación a su ingreso (su capacidad de gasto), sus gustos (preferencias) y al precio relativo del bien en el mercado;³⁰ pues consumirá un bien más que otro porque ese bien le parece más adaptable a su gusto, o porque el precio del mismo es más bajo.

²⁹ La competencia perfecta, no es la descripción de algún mercado empíricamente existente sino un modelo económico a través del cual puede entenderse el funcionamiento de una economía de mercado (Periferia Activa, 2012, p. 62).

³⁰ Es importante tener en cuenta que en el enfoque neoclásico, el consumidor se mueve en función de estas tres variables (Periferia Activa, 2012, p. 29).

Es así, como la demanda se define a partir de la elección de los bienes que, dadas las restricciones presupuestarias, le reporten el máximo de bienestar (Periferia Activa, 2012 p. 29).

Sin embargo, las preferencias de los consumidores no podrían deducirse correctamente a partir de los supuestos neoclásicos (principalmente racionalidad individual, soberanía del consumidor y comportamiento maximizador de utilidad), porque a nivel social, existen otros comportamientos que van en contra de esos supuestos.

En cuanto a la teoría de la asignación del tiempo, el consumidor maximiza su función de utilidad a partir de los llamados “bienes básicos”, producidos por la familia (unidad de consumo) que decide cómo emplear su tiempo y controlan así los bienes que van a consumir con la consecuente limitación de sus recursos (Becker, 1965, p. 496). Cuando el hogar es unipersonal, la familia (conformada por una persona) combina bienes de mercado y tiempo para producir bienes básicos a través de la combinación de dos insumos: bienes de mercado y tiempo. Por ejemplo, la familia puede asignar su unidad de tiempo al trabajo de mercado para que se genere un ingreso y así adquirir bienes de consumo de mercado; o puede asignar su unidad de tiempo al trabajo doméstico³¹ para producir bienes que no son valuados por el mercado y son de consumo final (limpiar la casa) y transformar algunos bienes adquiridos en el mercado, para hacerlos aptos para su consumo final (prepararse la comida) (Streb, 1997, p. 6).

En el caso de que el hogar esté compuesto por varios miembros, Streb (1997) menciona que la eficiente asignación del tiempo ya no se hace entre los bienes básicos, sino también entre los diferentes integrantes de la familia. Por ejemplo, los miembros que son relativamente más eficientes en el mercado de trabajo utilizarán menos tiempo en la producción doméstica, en relación a los otros miembros. Si se produce un aumento relativo en la productividad de mercado de uno de ellos, esto llevará a una reasignación

³¹ Becker no hace la distinción entre trabajo doméstico y ocio. Gronau (1977), en cambio, sí. Este autor señala que mientras que para los quehaceres domésticos hay sustitutos cercanos en el mercado (el trabajo de la casa puede delegarse a una empleada doméstica), para las actividades del ocio difícilmente existan.

del tiempo de los otros miembros hacia actividades del hogar de manera de permitir a aquél utilizar más tiempo en la producción de mercado (p. 9).³²

3.2.2. Las Empresas

En esta categoría, el análisis del comportamiento de las empresas se concentra en las decisiones de producción y en la teoría de precios, teniendo en cuenta el tipo de mercado en el que la empresa opera, en particular, el grado de competencia del mercado (Maya, 1993, p. 165).

Las decisiones de producción representan una cuestión técnica que se basa principalmente en la posibilidad de producir una determinada cantidad de un mismo bien utilizando diversas combinaciones de dos factores: capital y trabajo, de manera eficiente y óptima. Es decir, existen diversas maneras técnicamente eficientes para producir una cantidad de un bien, pero según cuál es el presupuesto disponible y cuánto valen los factores, convendrá una manera sobre otra (Periferia Activa, 2012, p. 27). Por ejemplo, si es lo mismo usar una máquina y veinte obreros (poco capital y mucho trabajo) que 2 máquinas y obreros, pero resulta que el salario de los obreros está muy bajo y la máquina es muy cara; la elección se realizará a favor de la opción que ahorre máquinas y se base en la contratación de trabajadores, pero si sucede lo contrario (el precio del trabajo mayor al del capital), el empresario preferirá importar máquinas y despedir obreros (Periferia Activa, 2012, p. 28).

Ahora bien, cuando las empresas son tomadoras de precios, se configuran sus decisiones de producción de manera que no afecte el precio de su producto. Si la demanda del producto que ofrece la empresa tiene pendiente negativa, esta sólo podrá vender mayor cantidad a un precio más bajo y el ingreso marginal será inferior que el

³² Según Becker (1973), el matrimonio puede ser visto como un intercambio de bienes de mercado por producción doméstica, en el que, por lo general, el hombre tiene una ventaja comparada en el mercado y la mujer lo tiene en el hogar. Las ganancias de este intercambio son compartidas entre las dos partes. *Ceteris paribus*, cuanto más alto el salario del marido con respecto al de la esposa, mayor será la oportunidad de la mujer de especializarse en las tareas domésticas y la del hombre en las del mercado y mayores serán las ganancias del intercambio.

precio (Estévez, 2013). Por lo tanto, el mecanismo que debe crear este tipo de resultados es la llamada “ley de la oferta y demanda”, según la cual un bien aumenta de precio cuando su demanda neta crece, y disminuye en el caso contrario; creando una situación de coherencia o de equilibrio económico entre los individuos (Cataño, 2004, p. 179).

Sin embargo, en el equilibrio general neoclásico los agentes (oferentes y demandantes) no son capaces de fijar los precios de mercado, y este vacío es llenado por un subastador quien, finalmente, pone arbitrariamente el nivel de los precios. Benetti lo plantea así:

La ley de la oferta y la demanda no dice nada acerca de la importancia de la variación del precio, que resulta de las demandas excedentes cuantitativamente determinadas. Dicha ley sólo indica el sentido de esta variación. Por consiguiente, el vector p' (resultante tras una situación conocida de la oferta y la demanda) está indeterminado: la variación del precio relativo p_{ij} está siempre cuantitativamente indeterminada, cualquiera que sea el signo de las demandas excedentes de las mercancías i y j .

El subastador no se puede limitar a aplicar pasivamente la ley de la oferta y la demanda. Él debe, además, fijar “un nuevo vector p' ”. Pero no tiene ninguna manera de “calcularlo” a partir de la única información que posee, $z(p)$, ya que existe una infinidad de precios p'_i que verifican las desigualdades anteriores.

Por consiguiente, el vector p' (el grado de la variación de los precios) es necesariamente arbitrario (Benetti, como se citó en Cataño, 2004, p. 194).

3.2.3. El Estado

Como se ha mencionado anteriormente, el proceso de producción, distribución y consumo de bienes y servicios se organizaría de forma equilibrada sin la intervención del Estado, pero suponiendo que los mercados no funcionan plenamente debido a algunas fallas existentes,³³ la participación estatal sería fundamental para corregirlas. Por lo tanto, se presentan a continuación algunos ejemplos de fallas de mercado y el tipo de intervención que se justifica en cada caso.

1. Cuando el Estado brinda bienes o servicios que tienen las características de no exclusión y no rivalidad en el consumo (bienes públicos), el incentivo a revelar las

³³ Las fallas de mercado son circunstancias por las cuales el mercado no es eficiente, ya que no se cumplen los supuestos de competencia perfecta (Periferia Activa, 2012, p. 29).

preferencias por estos bienes no existe y su oferta no es inferior a la óptima. El ejemplo más conocido es el de la “Defensa Nacional”, nadie puede excluirse de ser defendido ni hay competencia entre los ciudadanos por “ser defendidos” (Periferia Activa, 2012, p. 29).

2. Cuando algunas empresas tiene el poder para alterar la determinación del precio o de la cantidad respecto al equilibrio competitivo (mercados que trabajan en condiciones monopólicas u oligopólicas), el Estado debe intervenir mediante leyes anti-trust (anti-monopolio) que impiden que quienes son únicos oferentes se aprovechen y obtengan ganancias desproporcionadas. De igual manera, las políticas deberían permitir que las pequeñas y medianas empresas (PyMEs), mediante redes, accedan a los mismos, para no quedar fuera del mercado competitivo (Periferia Activa, 2012, pp. 29-30).

3. Cuando las actividades de un individuo o empresa generan efectos *derrame*³⁴ sobre las de otros individuos o firmas, alterando la estructura de costos y beneficios privados y públicos; dependiendo si los agentes económicos involucrados son pocos, la solución puede provenir de la negociación entre partes. Pero si el número crece, el Estado es quien debe asegurar la provisión socialmente óptima de bienes con externalidades. El ejemplo típico es el del daño ambiental generado por una empresa en un río para producir pasta de papel, en donde el Estado debería impedirlo o imponerle un precio alto por el daño efectuado (Periferia Activa, 2012, p. 30).

4. Cuando el perfeccionamiento y la introducción de un producto nuevo implica elevados gastos de investigación y un costoso “aprender haciendo” cuyos rendimientos son parcialmente retenidos por la firma privada; el Estado interviene en las primeras etapas de desarrollo del producto, a través de un “tratamiento tributario favorable a las pérdidas operativas” incurridas. Un ejemplo concreto de este tipo de políticas se puede encontrar en los casos en los que el Estado subsidia la construcción del prototipo de un laboratorio en una empresa innovadora porque se supone que este proceso va a generar conocimiento generalizado u otro tipo de beneficios sociales (Periferia Activa, 2012, p. 30).

³⁴ El efecto derrame o en realidad “efecto goteo”, intenta expresar que el crecimiento económico, más tarde o más temprano, acaba beneficiando también a los de abajo, porque “gotea” o “derrama” a través de mayores empleos, ingresos y posibilidades de consumo (Periferia Activa, 2012, p. 30).

5. Cuando hay imperfecciones de los mercados de capitales como problemas de información y monitoreo, mercados ausentes e incompletos y competencia imperfecta del lado de la oferta; muchas empresas (especialmente PyMEs) son incapaces de acceder al crédito porque suelen pagar tasas mucho más altas. Por eso, el Estado debe intervenir por medio de subsidios a este tipo de créditos para beneficiar a este tipo de empresas y por ende el crecimiento global de la economía (Periferia Activa, 2012, p. 31).

6. Por último, otra de las razones por las que se justifica la intervención del Estado (además de las fallas de mercado que acabamos de mencionar) es la necesidad de mejorar la distribución del ingreso, es decir, la forma en que se distribuye el ingreso nacional entre los diversos factores productivos (tierra, trabajo, capital) (Periferia Activa, 2012, p. 31).

3.3. METODOLOGÍA

La metodología particular utilizada por los economistas neoclásicos se conoce como el individualismo metodológico (IM),³⁵ que consiste en explicar el fenómeno social en términos de la conducta individual y rechaza los factores institucionales u otras fuerzas que están involucradas en el moldeamiento de las intenciones de los individuos.³⁶ Según Popper (1957), la investigación social debería eliminar los sujetos colectivos como la nación, la patria, la sociedad, etc. para situarse en contra de una metodología totalizadora, la cual atribuiría a los entes colectivos fines y objetivos propios que no pueden ser reducidos a las creencias y acciones de los individuos que conforman ese sujeto colectivo.

³⁵ La primera definición del concepto en el ámbito de la economía la estableció Schumpeter en 1908: “el individualismo metodológico es una forma de análisis que se inicia siempre a partir del comportamiento individual”.

³⁶ Algunos críticos afirman que el ambiente socio-económico e institucional tienen un efecto significativo sobre la clase de información que se recibe, el conocimiento de ella, las preferencias, y además gran parte de la conducta; por lo que la formación de las preferencias es necesariamente una actividad intersubjetiva, no privada.

Por otro lado, Gary Becker (1977) argumenta que el edificio económico tiene que ser construido a partir de las preferencias y los propósitos individuales no solo firmes sino también sagrados; y suponiendo que la función de utilidad es inalterable, el moldeamiento de las preferencias individuales tampoco cambiaría a través del tiempo (Maya, 1993, pp. 167-168).

Ahora bien, pareciera que la aplicación del IM es útil a ciertas corrientes como la sociología y la politología, puesto que estas ciencias sociales tienen la tarea de construir y analizar modelos en términos descriptivos o nominalistas, es decir, *en términos de los individuos*, de sus actitudes, expectativas, relaciones etc. (Popper, 1957); pero no podemos dejar de lado a las ramas de la corriente dominante en economía como la neoclásica. En esta rama económica, el uso del individualismo metodológico se puede rastrear con facilidad en Adam Smith y su principio de la mano invisible (más tarde, el primer teorema del bienestar), que trata precisamente de un resultado social que se obtiene a partir de decisiones individuales separadas (Malo, 2004, p. 5); y también en el análisis de los consumidores cuyas preferencias se forman en completa independencia de otras escogencias y gustos de otros consumidores. De esta manera los consumidores son tomadores de precios, por el lado de la demanda; igual que las firmas son tomadoras de precios por el lado de la oferta, y estas decisiones son tomadas en completa independencia de la conducta de otros consumidores o firmas (Por el lado de la oferta, ocurre lo mismo en el (Davis, como se citó en Maya, 1993, p. 168).

3.4. PROBLEMAS NEOCLÁSICOS

Aunque la aplicación del enfoque neoclásico puede producir modelos que sean instrumentos poderosos para analizar la optimización en la distribución de los recursos y el funcionamiento del mercado en general; no son suficientes para el estudio de la empresa ni del proceso de desarrollo de los negocios que giran en un mundo real dinámico. Por ende, es necesario contrastar y descartar (cuando se requiera) toda la teoría, siempre a la luz de las investigaciones empíricas sobre los innumerables aspectos

de la actividad empresarial. A continuación serán expuestas ciertas problemáticas y vacíos que algunos críticos han encontrado en este enfoque:

- Como se ha explicado anteriormente, las decisiones del hombre racional giran en torno a la búsqueda de su única satisfacción: maximizar el beneficio, por lo que el enfoque neoclásico asegura que los gerentes se comporten conforme a este supuesto. Pero se ha encontrado que en las empresas, es posible hallar coaliciones de gerentes que persiguen prioridades distintas de incrementar su riqueza, y que se expresan sólo en términos de cifra de negocios, cuota de mercado, tasa de crecimiento o estabilidad (Church, 1994, p. 259). Dicha situación, invita a reflexionar acerca de las personalidades individuales y otras “subculturas” de la organización, cuyos objetivos pueden entrar en conflicto con el imperativo de maximización asumido por los modelos económicos de la empresa.

- Aunque este enfoque posee un gran valor heurístico, los aspectos relacionados con la empresa (sus características fundamentales, los mecanismos vinculados a su surgimiento, los métodos de su organización, los efectos generados por su tamaño, etc.); y el componente cultural, histórico e institucional en el que se desenvuelve, es ignorado por completo en el análisis neoclásico. De acuerdo a Barrionuevo y Munt (2012), esto se debe al supuesto de que la empresa es como una caja negra, donde se desconoce la vasta cantidad de factores o variables presentes en su interior y sobre los cuales el investigador nunca planteará interrogantes y jamás tomará conocimiento sobre sus posibles efectos (p. 114).

- Dado que en el mercado neoclásico la información que circula es perfecta, los empresarios podrán tomar las mejores decisiones y corregir siempre las deficiencias que se presenten. Sin embargo, en el mundo del siglo XX, dominado por los oligopolios de las grandes empresas, la realidad apunta a otra dirección donde el conocimiento de los mercados es imperfecto, hallándose importantes lagunas en la información. Para llenar este vacío que limita la

racionalidad de los decisores empresariales para hacer frente a toda la información relevante que asegure unas decisiones óptimas; la función empresarial debe realizar una combinación de planificación, asunción de riesgos o, preferentemente, limitación de riesgos (Church, 1994, p. 259).

- Puesto que la coordinación de los intercambios y de la asignación de recursos se guía por los precios de los mercados de bienes y de factores; la figura del empresario (materializada en la función de producción que es su empresa) se ajusta pasivamente a estos parámetros y carece de total relevancia. Esta situación, crea un vacío referente al carácter emprendedor que parece estar más allá de lo racional, pues la convicción e intuición de los empresarios (de carne y hueso), les permite crear empresas en las que su personalidad se proyecta por varios años. Para Church (1994) esto implica, una ventana a través de la cual se acceda a una experiencia que permita entender el mundo real de los negocios, alejándose un poco de los gráficos y las fórmulas algebraicas que explican los modelos neoclásicos de equilibrio (p. 260); y acercándose a la verdadera influencia que ejerce el empresario en el desarrollo económico y las formas que esta influencia adopta en diferentes lugares y periodos de tiempo (Torres, 2003, p. 6).

- Dentro del enfoque neoclásico se elimina el futuro (contingente) como tiempo histórico y se convierte en una extrapolación del pasado, donde los hechos son expresados en funciones de probabilidad; y de esa manera la incertidumbre³⁷ es reducida al riesgo. Por lo tanto, el tiempo histórico sin leyes se sujeta al tiempo lógico, y este se reduce al espacio, permitiendo al modelo de equilibrio construir ecuaciones simultáneas que expresan su movimiento hacia adelante o hacia atrás; y desconociendo el mundo de lo real compuesto por múltiples decisiones individuales, cuyos efectos globales (resultados) no pueden ser predichos. Al igual que las ciencias naturales (especialmente las ciencias

³⁷ La incertidumbre significa que hay eventos cuya probabilidad no se conoce, y que por lo tanto los resultados de las decisiones a futuro no se pueden adelantar, pues estos están sujetos al tiempo histórico real y a sus contingencias o monetarios (Maya, 1993, p. 177).

físicas), este enfoque estudia “un mundo donde los eventos son independientes del contexto temporal” (Maya, 1993, pp. 177-178).

Para finalizar se puede decir que a lo largo de estas páginas, se abordaron diferentes aspectos trabajados por el enfoque neoclásico; resaltando la importancia del mercado como aquel contexto donde las empresas y consumidores realizan sus respectivas actividades, teniendo en cuenta la participación de ese hombre racional cuyo propósito siempre será la maximización del beneficio. Respecto a la participación del Estado, no se considera relevante en el modelo de equilibrio económico, porque las políticas de libertad de mercado sugieren ser más poderosas que aquellas con una mayor intervención del gobierno; pero dado el caso de presentarse fallas que afecten al mercado en su conjunto, la intervención estatal es necesaria para resolver los conflictos que pudieren surgir en algún momento.

De acuerdo a lo anterior, estos elementos influyen significativamente en la construcción de elegantes modelos econométricos para explicar su predominio en el análisis económico, pues el conocimiento que tenemos sobre el desarrollo de los países en términos de dotación y uso de factores, de productividad de los mismos o de grado de sustitución entre ellos, se debe a este enfoque teórico (Torres, 2003, p. 5). Sin embargo, sus supuestos ofrecen cada vez menos posibilidades de utilización por dos razones: la primera, el ideal de mercado sobre el cual descansan dista bastante de la realidad empresarial; y la segunda, la pérdida de credibilidad del enfoque para iluminar el proceso del desarrollo de los negocios coloca cualquier intento de entender la cambiante evolución de las empresas, las industrias y las economías en una situación extremadamente vulnerable (Church, 1994, p. 259).

Adicionalmente, Valdaliso afirma que:

La validez del enfoque neoclásico en la historia empresarial es mínima, porque no explica para qué sirven las empresas. De hecho en las lecciones más extremas y más ortodoxas de este enfoque no hay empresas, solo hay individuos y mercados. Por lo tanto, el concepto de que la empresa es una caja negra realmente no sirve para nada (Valdaliso, Entrevista 21 de Marzo de 2018).

Ante estas críticas sobre el modelo neoclásico, se subraya la importancia de indagar por otros enfoques o escuelas³⁸ que han hecho grandes aportaciones (teóricas y prácticas) utilizables en la historia empresarial, como por ejemplo el enfoque institucional, evolutivo y la historia comparativa de la empresa que se explicarán más adelante.

Por otro lado, es importante mencionar que dentro del campo de la Administración, la relación del enfoque neoclásico con la teoría organizacional resulta complicada, porque la primera considera a la empresa como una caja negra y la restringe únicamente a las decisiones de producción (microeconomía); en tanto que la segunda concibe a la empresa en su conjunto (interacciones individuales y grupales). Por tanto, es conveniente relacionar este enfoque con la teoría económica neoclásica que explica cómo el sistema de precios libres es la forma más eficiente de intercambio de bienes y servicios entre las personas, dando importancia al mercado.

³⁸ El problema de estas escuelas es que teniendo razón en las críticas, no han conseguido aún plantear una teoría de la empresa alternativa formalizada y sus planteamientos son todavía muy generales e intuitivos.

4. CAPITULO IV: ENFOQUE DE LOS COSTOS DE TRANSACCIÓN

El modelo económico *Neoclásico* típico concibió las firmas como sistemas de administrar las funciones de producción con las decisiones principales centradas en la combinación óptima de los factores de producción (recursos, trabajo, capital). En este modelo las variaciones en estructura organizacional fueron completamente irrelevantes. En contraste, la perspectiva de los *Costos de Transacción* asume que lo que es crítico no es la producción sino el *intercambio de bienes y servicios*, y enfatiza la importancia de las estructuras que gobiernan estos intercambios (Scott, 1987, p. 148-149).

El origen de este enfoque se encuentra en un artículo de R. Coase publicado en 1937, cuyo punto de partida es la consideración de la actividad económica como un conjunto de transacciones³⁹ que pueden ser organizadas a través del mercado (mediante el mecanismo de precios) o bien en empresas.⁴⁰ Más tarde, Williamson (1975-1985) sintetiza algunas ideas de sus antecesores y plantea la pregunta ¿por qué existen las empresas? Para él, éstas son un tipo particular de organizaciones, son una jerarquía gerencial, que permiten administrar los intercambios o transacciones y, de esta manera, minimizar sus costos, a diferencia de otros tipos de organización, especialmente los mercados, concluyendo que: el propósito principal y el efecto de las instituciones económicas del capitalismo son economizar los costes de transacción. De ahí que los objetivos específicos de este enfoque sean:

Identificar las fuentes de los costos de transacción (aquellas características o dimensiones de una transacción que hacen el intercambio problemático o sumamente costoso). Y

³⁹ Para Williamson (1985), una transacción es aquella en la que se transfiere un bien o servicio a través de una interfase tecnológicamente separable.

⁴⁰ Reemplazar el mercado por la organización, es pertinente únicamente cuando la economía sobre los costos de transacción es superior a los costos organizacionales. Los costos de transacción dentro de la empresa hacen referencia a los costos de transmitir la información y de vigilar su cumplimiento. (Valdaliso y López, 2007, p. 34).

especificar el mecanismo de gobierno⁴¹ que puede coordinar de la manera más eficiente la transacción, de tal forma que se logren economizar dichos costos (Jones, 1987, p. 199).⁴²

Si bien, la unidad básica de análisis en este enfoque es la transacción, la historia empresarial enfatiza que para realizar los intercambios comerciales es necesaria la existencia de empresas (con sus activos físicos y humanos) que faciliten esta acción; e intenta descubrir las circunstancias históricas en las que la “mano visible”⁴³ del empresario presentaba unos costos de transacción⁴⁴ inferiores a los creados por la “mano invisible” del mercado en la asignación de los recursos productivos entre sus utilidades alternativas. Además, el historiador de empresas se interesa en tendencias y generalizaciones, pero también en las instituciones y los hechos, aleatorios o no, que causan variaciones en esos costos⁴⁵ (Chandler, como se citó en Church, 1994, p. 262).

Por lo que a continuación daremos paso a la explicación de algunos temas, categorías, metodología y problemas que se infieren de los costos de transacción.

⁴¹ Williamson (1991), establece tres formas de gobierno: La de mercado, la jerárquica y un híbrido de ambas. La Jerarquía: Se caracteriza por la cooperación, por los controles administrativos, implicando grandes costos burocráticos. El mercado: en este las partes son autónomas y tienen un fuerte incentivo que se deriva del flujo de ingresos. La híbrida: se presenta como una combinación de mercado y jerarquía en donde se sacrifican incentivos a favor de mayor coordinación o donde se sacrifica cooperación a favor de más incentivos.

⁴² De acuerdo a estos objetivos, la eficiencia se constituye en el criterio con el cual medir el desempeño, que se entiende como una forma de economizar costos y se atribuye a formas organizadas (mercados o jerarquías, en la terminología de Williamson) (Salgado, 2003, p.63).

⁴³ La adopción de Chandler de aquella perspectiva (la mano invisible) explica, en efecto, la enorme influencia del concepto de costes de transacción en la historia empresarial. Mientras que Chandler no concedía la más mínima importancia para el estudio de la historia de la empresa a las teorías neoclásicas y de la agencia, consideraba al enfoque de los costos de transacción como mucho más fructífera, ya que incorpora el análisis de las decisiones empresariales sobre la inversión en instalaciones y en capacidad organizativa y comercial, asunto clave en la interpretación, por parte de Chandler, del surgimiento de la empresa industrial moderna en los Estados Unidos. (Dávila, 2003, p. 39).

⁴⁴ La estructura de los costos de transacción varía en los mercados económicos y políticos que gravitan en cualquier sociedad, dependiendo de sus arreglos institucionales. (Vargas, 2005, pp. 11-12).

⁴⁵ A pesar de que las guerras no tienen lugar en los modelos económicos o en las ideologías de los gobiernos; estas situaciones tienen influencia en las políticas que afectan a las empresas, las cuales son tan importantes a la hora de explicar la cambiante competitividad internacional, como los movimientos de las variables económicas en su sentido más estricto. (Church, 1994, p. 262).

4.1. TEMÁTICAS

4.1.1. Costos de información

Los costos de información ocurren antes de hacerse efectiva la transacción e incluyen los costos que supone obtener datos sobre precios y productos o servicios, así como identificar a las contrapartes comerciales (Velásquez, 2015). Por ejemplo, cuando en el mercado se ofrece un bien necesario para la empresa, esta debe cuestionar cuál es el mejor precio, qué relación existe entre calidad y precio, entre otros aspectos (Zambrano, 2014). Así como la información es costosa, el hecho de no tenerla resulta igualmente alto. Por una parte, la especulación permite, mediante información conocida, tomar acciones sobre compra o venta de valores para tener utilidad. Por otra parte, el oportunismo se basa en que los agentes económicos se guían por consideraciones de interés propio para dar lugar a un comportamiento estratégico determinando las relaciones contractuales, incluso manipulando datos, amenazando o haciendo falsas promesas (Williamson, 1975).

4.1.2. Costos de negociación

Estos costos se relacionan con los incurridos en la discusión y preparación de un contrato adecuado con la contraparte, en el cual se tratan aspectos como: la compra de insumos, la venta de productos, coordinación y supervisión de las tareas productiva. El logro de estas actividades dependerá de los acuerdos que se efectúe entre las partes interesadas, por lo que el empresario debe tener una buena capacidad de negociación,⁴⁶ la cual en muchos casos es resultado de la experiencia, incluso de la formación familiar: basada en chantaje, engaños, regateos, castigos, premios y a veces en criterios de equidad, cooperación o beneficios mutuos (Velásquez, 2015, pp. 174-176). Por ejemplo,

⁴⁶ La negociación se origina en la existencia de un conflicto en el que se hallan intereses encontrados entre las partes las cuales pueden o no depender entre sí. La negociación en el procesos de compra genera un vínculo, el cual es administrado por las partes (Alfredson et al., 2008). Producto de la negociación, son los acuerdos, las políticas y transacción, intercambio de dinero por mercancía (Velásquez, 2005, p. 176).

los colombianos piensan que negociar es resolver un conflicto que requiere sacrificio de una de las partes, pero prefieren hacerlo de una manera amistosa e informal. Ogliastri afirma que:

Somos muy emocionales y utilizamos tácticas de poder de negociación, pero nos arriesgamos y confiamos en la contraparte si se siente afinidad y si se desarrolla amistad. La negociación inicia por demandas exageradas, se hace el fuerte y desinteresado por llegar a una solución, aquí inicia el regateo. No se considera muy grave ocultar información, sesgarla o acomodarla (Ogliastri, 2001, p. 176).

Esta situación implica que la filiación, las emociones y ciertas situaciones de pánico o estrés influyan en el proceso de negociación, dejando de lado el supuesto de que los individuos de manera independiente intentan ganar con sus decisiones y acciones, usando la lógica de manera correcta (Dougherty y Pfaltzgraff, 1993, p. 521). Dicha postura implica que en una negociación, alguien gane mientras que el otro pierde; pero en ese proceso se trata de persuadir o influenciar uno sobre el otro, hasta conducir una decisión, en la cual debe presentarse un Gana/Gana. Esta particular forma de negociación aumenta los costos de transacción, las decisiones son más subjetivas movidas por la amistad y los sentimientos, no se suministra información a la contraparte en busca de ventaja, en síntesis no se propicia la creación mutua de valor durante la negociación.

4.1.3. Costos de vigilancia

Los costos de vigilancia se producen luego de la transacción y suelen vincularse con: el cumplimiento de los términos del contrato, las acciones legales a asumir en caso de incumplimiento, la necesidad de asegurar la calidad convenida y el cumplimiento de los pagos tal y como fueron acordados. En algunos casos, la falta de supervisión incurre en altos costos, por ejemplo, los gerentes de ventas que procuran cumplir las metas a como dé lugar: facturan a clientes sin capacidad de pago, generan sobreinventarios, las mercancías van de bodega en bodega, del proveedor al cliente, del cliente al proveedor en calidad de devolución, maltrechas y envejecidas, absorbiendo distintos costos que son

invisibles a las directivas (Velásquez, 2005, pp. 174-176). Para evitar estos inconvenientes, es posible incrementar los esfuerzos de control para que cada parte cumpla con las obligaciones convenidas con ética y profesionalismo.

4.2. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

La necesidad de entender por qué existen las firmas y qué determina su ámbito de acción es fundamental para el estudio de la estrategia y de las tareas, objetivos y proceso de toma de decisiones de los administradores de empresas. La respuesta a una pregunta tan frecuente como si comprar en el mercado o fabricar internamente un cierto insumo o servicio afecta el ámbito y límites de una firma y, consecuentemente, su estrategia. Así, cuando un empresario decide establecer una firma lo hace porque estima que la producción interna de un bien o servicio puede ser más eficiente que la obtención de éstos a través del mercado. Un razonamiento similar surge cuando un empresario decide expandir o aminorar la integración vertical de su empresa, o entrar en una nueva línea de negocio. (Tarziján, 2003, p. 150).

De acuerdo a lo anterior se presentan 3 categorías, que permiten entender mejor el funcionamiento de los costos de transacción:

4.2.1. Individuos o grupos, contratando el uno con el otro

Haciendo énfasis en la forma de gobierno jerárquica, en este modelo se asume que el individuo actúa en beneficio de sus intereses particulares (el hombre racional), estando inmerso en parte de estas transacciones y contratos, experimenta límites en la formulación y resolución de problemas complejos y en el procesamiento de la información. (Williamson, 1981, p. 553, citando a Simón).

Por tanto, estos individuos con intencionalidad e “intencionalmente racionales” pueden a lo sumo formular contratos incompletos, y con ellos el intercambio podría

efectuarse de manera eficiente, si no fuera por el oportunismo. Los contratos incompletos no pueden dejar de tener un costo, porque a través de ellos las partes van a “disfrazar los atributos o preferencias, distorsionar datos, eludir temas centrales y en general, confundir transacciones” (Williamson, 1981, p. 554).

4.2.2. Individuos y organizaciones, en forma de clientes y organizaciones de servicio relativamente pequeñas

Williamson (1975-1985) asume la racionalidad limitada de los agentes económicos (debido a la existencia de incertidumbre e información asimétrica), y la propensión al oportunismo⁴⁷ (derivado de la condición anterior y de la búsqueda del propio interés); como supuestos conductistas para entender que las organizaciones están incluidas en ambientes cada vez más inciertos y que los agentes cuya confiabilidad se desconoce, pueden comportarse de maneras oportunistas.

Sin embargo, al poner las transacciones bajo las jerarquías de la organización, estas conductas logran ser monitoreadas a través de mecanismos como: la supervisión directa, la auditoría y otros mecanismos de control. Así, aquella organización económica que disminuya la restricción de la racionalidad limitada y reduzca los riesgos asociados al oportunismo será, previsiblemente, la más eficiente.⁴⁸

⁴⁷ Hay dos tipos de oportunismo: el azar moral, cuando el agente actúa de forma distinta a la pactada originalmente; y la selección adversa, cuando uno de los agentes oculta información relevante al otro antes de pactarse las condiciones de la transacción (Valdaliso y López, 2007, p. 34).

⁴⁸ Pfeffer (1987), intenta dar respuesta a cuáles son los diseños organizativos más adecuados, para las ejecuciones de las transacciones internas en la empresa. Por otra parte, Williamson (1975) considera que el diseño estructural debe afrontarse desde una perspectiva de costes de transacción internos, con la intención de obtener formas organizativas capaces de minimizarlos: “excepto cuando hay comportamiento perversos asociados al proceso de fundación, o cuando la posición estratégica de algún miembro de la organización le permite apropiarse de ganancias futuras, las oportunidades de aumentar la eficiencia siempre suponen un incentivo para la reestructuración. Esta reestructuración no se concreta en la modificación de algunas de las dimensiones tradicionalmente consideradas por la teoría de la organización, sino que se traduce en la adopción de nuevas configuraciones estructurales, cuya tipología depende de las distintas propiedades informativas que poseen” (Gómez y De la Fuente, 1991, p. 14).

Por ello, cuando los costos de transacción en los mercados⁴⁹ son muy altos, la integración de sucesivas fases productivas dentro de una empresa ahorra los costos de transacción en los que esta incurre⁵⁰, mejora los flujos de información y, obteniendo derechos de propiedad absolutos, evita la aparición de conductas oportunistas en el mercado. No obstante, la integración vertical también tiene unos costos de administración mayores y unos incentivos menores para las partes, y una menor posibilidad de aprovechar economías de escala y alcance que si recurre al mercado (Comín y Aceña, 2003, p. 38).

Es así como, las organizaciones son concebidas como la respuesta a los ambientes inciertos. Incluidos en estos ambientes están los potenciales asociados en el intercambio, cuya confiabilidad es desconocida y quienes pueden comportarse de maneras oportunistas, pero los costos de las transacciones son reducidos o por lo menos controlados debido a la presencia de la jerarquía. Entonces, la extensión lógica en este caso, es que las organizaciones perseguirán el desarrollo continuo del control a través del proceso de formación de corporaciones y monopolios. Esto ha sucedido en efecto y el rol del gobierno es introducido en la forma de regulaciones anti-monopólicas. (Richard Hall, citando a Scott, 1987, pp. 148-149).

4.2.3. Interorganizacionales

Ya en 1937, Ronald Coase se hacía una pregunta fundamental: ¿Por qué existen las firmas? De acuerdo a Coase, la firma existe por su habilidad para economizar en ciertos costos del uso del mercado y, por lo tanto, la organización de determinada actividad económica se realizará dentro de una firma si los costos de coordinar la

⁴⁹ Los costos de transacción en el mercado, se refieren a tres actividades: Identificar y poner en contacto las partes que intervienen en la transacción (costes de información), negociar y redactar los contratos (costes de negociación), vigilar el cumplimiento (costes de garantías).

⁵⁰ Los costos de transacción dependen de la especificidad de los activos utilizados (grado en que un activo puede destinarse a usos alternativos, sin sacrificar su valor productivo), así como de la frecuencia y duración de las transacciones (si es elevada, los incentivos para acometer inversiones en activos específicos son mayores, tanto por parte del fabricante como del proveedor; en caso contrario, si el fabricante no encuentra un proveedor especializado, se verá obligado a realizar la inversión él mismo) (Valdaliso y López, 2007, p. 36).

producción dentro de ella son menores que los costos en que se tendría que incurrir si se compra el insumo a través del mercado (p. 150). Dicho de otra manera:

Coase sugirió que la existencia de firmas produce una reducción de los costos de transacción, y preparó así el terreno para esta nueva aproximación teórica que se fundamenta en la idea de que las transacciones tienen un costo que tiene que ser sumado a los costos de producción (Alchian y Woodward, 1998, p. 65).

Además, Jones (1987) estudia el surgimiento de tipos diferentes de organizaciones como resultado de la incertidumbre del mercado. Estudia, en particular, dos tipos: las especializadas y las generalizadas. El autor concluye que la adopción de la tecnología, la decisión sobre el tipo de transacción particular en la frontera organizacional y la estructura interna de la organización no son cuestiones independientes y, por el contrario, estas decisiones deben tomarse de manera simultánea, con el fin de optimizar la relación entre los factores.

En el mismo sentido, un estudio realizado por Jones y Pustay (1988) en la industria aérea estadounidense en la que analizan las relaciones horizontales, basándose en la hipótesis de que la decisión de competir o cooperar depende de las dimensiones del ambiente que afectan los costos de transacción (costos de contratación en un ambiente industrial), encontrando que las firmas se coordinan para reducir la incertidumbre y administrar la dependencia crítica de recursos, y cuando los costos de transacción se hacen muy altos para cooperar en el mercado las firmas buscan soluciones jerárquicas o de un tercer actor (una agencia reguladora) que impondrá cooperación y reducirá los costos de cooperación por Fiat.⁵¹ De igual modo, una red estrecha de relaciones interorganizacionales ayuda a prevenir la eventual aparición del oportunismo (Granovetter, 1982).

⁵¹ Fiat, es una orden o acto de voluntad que crea algo sin ningún esfuerzo o como si no fuera necesario ningún esfuerzo. Viene de una expresión latina: ¡Hágase! También significa una determinación autoritaria, una orden autoritaria o arbitraria.

4.3. METODOLOGÍA

Desde la década de 1990 los análisis aplicados sobre teoría de los costos de transacción, han sido considerados relevantes a lo largo de la literatura académica, destacándose trabajos aplicados en los campos de la teoría de las organizaciones, estrategia de los negocios, finanzas y procesos de comercialización. Estos trabajos se han caracterizado por tener una amplia aplicación empírica en aspectos de comercialización que evidencian fenómenos de integración vertical, estrategias de compra y canales de distribución. Sin embargo, se carece de una revisión cuidadosa y sistemática que presente un resumen de la evidencia empírica de esta temática (Rindfleisch y Heide, 1997).

En la búsqueda de subsanar este vacío existente en la literatura, Rindfleisch y Heide (1997) presentan una revisión de 45 artículos empíricos que se han publicado entre 1982 a 1996 en revistas académicas sobre temas de mercadeo, gerencia, estrategia, economía y legislación. Se hacen tres preguntas fundamentales en torno a la aplicación de la teoría de los costos de transacción: a) el contexto, b) el método utilizado y c) la validez de los marcos conceptuales. Con respecto a los contextos, se presentan los estudios sobre integración vertical, relaciones interorganizacionales verticales y horizontales y los comportamientos oportunistas bajo la modalidad de distribuidores concesionarios.

Con respecto a las metodologías utilizadas en los estudios referenciados se hace evidente la aplicación de recolección de datos vía encuestas, información secundaria recurriendo a censos empresariales, bases de datos de contratos suscritos entre las partes, y se incluyen metodologías más complejas como el diseño factorial. Con respecto a los instrumentos de medición, se considera que ha sido uno de los aspectos más problemáticos en lo que tiene relación con la aplicación de esta teoría de los costos de transacción. Se ponen ejemplos de cómo se miden las estructuras de gobierno bajo sus modalidades de jerarquía, mercado e híbridas. Con respecto a esto, Rindfleisch y Heide (1997) destacan que los artículos revisados hacen ejercicios comparativos, en los que se

ponderan de manera porcentual los grados de integración vertical, o la existencia de negocios compartidos o modelos subsidiarios.

Y por último, con respecto a la pregunta sobre la validez de los marcos conceptuales, se hace mención que entre los problemas más analizados, en los artículos estudiados, son los mecanismos de salvaguarda, llegándose a la conclusión que los estudios empíricos, revisados, sobre teoría de los costos de transacción, han llegado a demostrar que gran parte de las empresas usan este mecanismo para proteger sus activos específicos con respecto a los comportamientos oportunistas de sus socios (Rindfleiscc y Heide 1997, p. 44).

4.4. PROBLEMAS

Según Robins (1987), esta teoría ha concluido erróneamente su estudio de la historia, pues como ya lo había mencionado Williamsom, es indudable que este enfoque se emplea mejor al combinarlo con otros modelos organizacionales como la ecología de las poblaciones (Enfoque Evolutivo). Por lo anterior, se puede decir que no importa si las transacciones tienen lugar debido a razones económicas o sociales, lo importante de este enfoque al ser combinado con otro modelo, es que aporta a nuestro conocimiento sobre el origen de las organizaciones (p. 398). Sin embargo se presentan algunas de sus críticas realizadas por diferentes autores.

- La afirmación de que los costes de transacción explican los diferentes grados de integración y control debe ser puesta en duda. Una razón es que el énfasis sobre altos costes de información y la acción de evitar la incertidumbre, factores que han sido empleados para explicar el desarrollo de las multinacionales, ignora la posible importancia de la tecnología a la hora de influir el balance entre el uso de mercados internos y mercados externos y las responsabilidades de la dirección. En el análisis del crecimiento de las compañías multinacionales, otras explicaciones han insistido en las condiciones

competitivas de algunos mercados en particular y han puesto el acento sobre la política económica de los gobiernos, reduciendo la importancia de las estrategias autónomas de dirección como principales determinantes de la organización empresarial (Church, 1994, p. 262).

- Otra falla en el enfoque de costes de transacción, desde el punto de vista de los historiadores de empresas, es que los activos son a menudo específicos: se elaboran productos concretos usando bienes de equipo especiales que no pueden ser fácilmente trasladados a otros usos, manufacturando productos completamente diferentes. Además, la forma en que las empresas esperan mantener su posición en el mercado no es meramente una cuestión de juicio económico racional. En todo caso, la falta de movilidad en los recursos no es sino causa de fallo en los mercados, y hay multitud de ejemplos donde la política del gobierno, adoptando prioridades sociales o políticas inconsistentes con el libre juego de las fuerzas del mercado, ha tenido como consecuencia la intervención a través de medidas proteccionistas o subsidios de diferentes tipos (Church, 1994, p. 262).

- La contrastación empírica del ECT ha señalado que la elección entre mercado y jerarquía no es solo una cuestión de costes de transacción, sino también de costes de producción: no se puede asumir una sustitución perfecta entre empresa y mercado (otros productores), porque no todas las empresas pueden producir bienes y servicios igual de bien (Valdaliso y López, 2007, p. 37).

- Su insistencia en la jerarquía como solución más eficiente le lleva a descuidar otras formas organizativas intermedias o “híbridas” (consorcios, acuerdos de colaboración, cuasi-integraciones) (Valdaliso y López, 2007, p. 37).

- Este enfoque se limita a entender el reparto entre lo que hace la firma y lo que esta debe hacer. Retomando una fórmula de Nelson, se trata típicamente de un enfoque de las interacciones que se focaliza en los comportamientos de los actores, y no en la acción de la firma contra “la naturaleza”. Contrariamente la teoría de la coherencia predice que los límites (verticales como horizontales) de las firmas son, esencialmente, determinados por la naturaleza de las competencias que ella incorpora y por los mecanismos de selección en los cuales opera (Alcouffe y Kammoun, 2003, p. 38).

- Existe una contradicción en la manera que tiene Coase de justificar la aparición de la empresa. Si aparece con la finalidad de abaratar costes de transacción, podría suceder que las transacciones de mercado tuviesen bajo coste como resultado de la presencia de empresas que previamente los han abaratado, con lo que no quedaría claro si las empresas son consecuencia del mercado, o al revés. No se puede establecer si es la racionalidad del individuo la que lleva a la racionalidad de la empresa, o al revés. No parece posible que las transacciones puedan realizarse en un vacío institucional. El mismo mercado no es posible sin el apoyo de instituciones como la propiedad, el contrato, la empresa, el dinero, etc. No existe algo parecido a un “nivel cero de instituciones”, que se pueda tomar como punto de partida para medir costes de transacción (Martínez, 2000, pp. 10-13).

- La unidad de análisis en este enfoque son las transacciones y no la empresa, por lo que existe un vacío sobre la explicación de esta última. Pues es una teoría estática, que sigue basada en los modelos de equilibrio general; no tiene en cuenta las consecuencias que cambios en las tecnologías o en los mercados puede tener sobre la organización empresarial (en una empresa o en un sector industrial), ni tampoco las derivadas del aprendizaje de las empresas y los mercados sobre la tecnología o las instituciones. Otro aspecto adicional, y que impacta directamente a las empresas, tiene relación con los factores de orden

tecnológico que tendría un doble efecto. De un lado el acceso al desarrollo tecnológico implica el avance eficiente en procesos productivos que resultan ser más ágiles y eficaces, quizá con menores márgenes de pérdidas de materias primas y optimización en el uso de factores combinados. Pero, de otro lado, puede generar un impacto de incremento, como consecuencia de una mayor complejidad en el manejo de recursos productivos que exigen un mayor conocimiento y capacitación del recurso humano (Ramírez, 2010, p. 46).

- Dentro de los costos de transacción se enfatiza en el oportunismo como única regla de conducta, desconociendo otras conductas como la cooperación o el altruismo (Valdaliso y López, 2007, p. 37).

De acuerdo a lo anterior, varios autores fundamentalmente critican una cierta debilidad en la teoría cuando trata de universalizar el postulado del oportunismo en la contratación, omitiendo las relaciones de confianza. Un ejemplo de esta debilidad se podría presentar en el siguiente estudio de caso: entre empresas fabricantes de automóviles en el Japón y sus proveedores:

En las relaciones entre proveedores y fabricantes no existen contratos, o no son formales, y los proveedores solo esperan recuperar el costo incurrido en diseño e inversiones. Según la hipótesis de los costos de transacción, se esperaría que: a) los fabricantes se comportaran de manera oportunista debido a la alta inversión específica de los proveedores y b) por ser bajo el número de proveedores, estos también serían oportunistas y presionarían a los fabricantes para que paguen precios mayores por las autopartes. Sin embargo, en el estudio adelantado se demostró que la relación marchó correctamente. Según Holmström y Roberts (1998) esto se debió a la interacción repetida en el tiempo entre ambos participantes (p. 77-78).

- Perrow, además de reconocer los aportes, critica duramente la teoría. Contiene que cambiar de una forma de organización a otra no implica necesariamente economizar costos. Éstos son simplemente originados en otra parte. Con esto introducimos nuevamente el problema de los costos administrativos, que no se han considerado de manera muy clara en la teoría.

Para finalizar, es necesario resaltar que el artículo de Ronald Coase, *The Nature of the Firm* (1937), se constituyó en una base importante para la consolidación de este enfoque (costos de transacción), explicitando que el mercado está colmado de fricciones que las empresas y empresarios deben aprender a sortear desarrollando habilidades específicas y conociendo las características del entorno particular en el que operan. Pues, a diferencia del enfoque neoclásico que interpreta la empresa como una caja negra y un mero agente del mercado, los costos de transacción intentan un acercamiento hacia esta, teniendo en cuenta que las transacciones dependen de las decisiones que los agentes tomen para su beneficio. Y estas decisiones están influenciadas por diversas actividades que generan costos de transacción, tales como: búsqueda de información sobre precios, calidad del producto y mano de obra, búsqueda de compradores, vendedores y conocimiento de la situación real de éstos, en términos de su capacidad de compra, abastecimiento, formulación de contratos y su posterior control para garantizar el cumplimiento de los mismos de parte de los agentes involucrados (Eggertsson, 1995, p. 45).

Además, la teoría de los costes de transacción interpreta a las empresas como asociaciones colectivas ideadas por los empresarios para sustituir al mercado cuando este les hace incurrir en altos costes de transacción; cuando sucede tal cosa, la asignación de los recursos no la realizan los precios en el mercado, sino que la administra directamente la jerarquía interna de la empresa (Comín y Aceña, 2003, p. 38).

En el mismo sentido, Para Williamson (1975-1985), “el propósito principal y el efecto de las instituciones económicas del capitalismo son el de economizar los costes de transacción”. Entonces, si para la economía neoclásica el propósito de la empresa es la maximización de beneficios, para la ECT su propósito es economizar costes de transacción. (Valdaliso y López, 2007, p. 36). En otras palabras, este enfoque intenta descubrir las circunstancias históricas en las que la “mano visible” del empresario presentaba unos costes de transacción inferiores a los creados por la “mano invisible” del mercado en la asignación de los recursos productivos entre sus utilidades alternativas.

Es así como, establece las condiciones en las cuales la empresa era más eficiente que el mercado. Y esto ocurría cuando existían problemas de desinformación y de información asimétrica entre los contratantes que ocasionaban los costes de transacción del mercado (Comín y Aceña, 2003, p. 38).

Por otra parte, Robins (1987), concluye que la teoría de los costos de transacción debe ser ubicada en el marco más general de la teoría organizacional y que la teoría de los costos de transacción ha concluido erróneamente su estudio de la historia, pues como ya lo había mencionado Williamson, es indudable que este enfoque se emplea mejor al combinarlo con otros modelos organizacionales como la ecología de las poblaciones (Enfoque Evolutivo). Por lo anterior, se puede decir que no importa si las transacciones tienen lugar debido a razones económicas o sociales, lo importante de este enfoque al ser combinado con otro modelo, es que aporta a nuestro conocimiento sobre el origen de las organizaciones (p. 398).

Según la reflexión de Ordoñez (2018):

No se puede hacer historia empresarial con este paradigma (costos de transacción), pero si se puede hacer historia económica. Sin embargo, el enfoque de costos de transacción puede ayudar a Contextualizar la empresa (mirar en qué escenario se mueve), mediante la aplicación de esta teoría al estudio de una organización, respondiendo a interrogantes como: a qué problemas/obstáculos se enfrenta la empresa; cómo ha actuado la empresa para reducir los costos de transacción; cómo se mueve dentro determinado contexto; hay buena o mala información en el mercado. De esta manera, sí hay aporte al análisis de la empresa y a la historia de la misma. En resumen este enfoque aporta una luz para estudiar el desarrollo de una empresa, ayuda a construir el contexto en que esta se desenvuelve, a pensar la dinámica de la empresa: por qué fracasó, por qué se movió, por qué creció (Ordoñez, Entrevista 20 de Marzo de 2018).

Adicionalmente, Valdaliso afirma:

El enfoque de costos de transacción es un poco más completo que el neoclásico, pues del primero se encuentran dos versiones: la de Williamson es la más conocida y la de Ronald Coase. Lo que añade Coase a la función neoclásica es que además de existir individuos y agentes, también está la empresa. Pero realmente quien lleva un poco más allá este enfoque es Williamson (1975-1985), que plantea unos supuestos para explicar: en qué situaciones hay costos de transacción para poner en contacto los agentes con el mercado, en qué situaciones la empresa tenderá a internalizar las actividades en lugar de recurrir al mercado, en qué contexto la empresa tenderá a recurrir al mercado o a otras empresas. Entonces este enfoque sirve para explicar la integración vertical. Pero dicho esto, no aporta más. Estas son escuelas que se van sustituyendo con el tiempo, donde

surgen nuevas perspectivas como la institucionalista y evolutiva, a partir de los años sesenta y setenta en adelante y son mucho más completas, por lo que luego se explicarán (Valdaliso, Entrevista 21 de Marzo de 2018).

En conclusión, este enfoque no ha aportado mucho a la historia empresarial, pues los documentos referenciados a nivel de Latinoamérica que lo mencionan como uno de los relevantes para la historia de la empresa, en realidad no especifican cual es el aporte a la historia empresarial. Por lo que Valdaliso (2018) argumenta:

Lo que dicen los libros de historia empresarial donde se presentan los enfoques de la empresa, en realidad muestran es teoría, difícilmente se encuentra un trabajo de historia empresarial que analice una empresa y aplique explícitamente el enfoque de costos de transacción para su análisis. Aunque son muy buenos trabajos, no reflejan el aporte a la historia empresarial, porque no ha hecho ninguno (Valdaliso, Entrevista 21 de Marzo de 2018).

Por otro lado, dentro del campo de la administración este enfoque se estudia a partir del análisis económico, pues concibe a la empresa desde la óptica económica como un conjunto de contratos a largo plazo para la provisión de bienes y servicios, coordinados por una autoridad jerárquica, cuyos costes totales son inferiores a los que supondría obtener los mismos recursos en el mercado, precisamente porque el funcionamiento real del sistema de precios no responde a los supuestos de gratuidad de la información, negociación y garantías sobre los que se basa el modelo neoclásico (Williamson, como se citó en Lucas, 2013, p. 211).

5. CAPITULO V: ENFOQUE INSTITUCIONALISTA

Con relación al enfoque anterior, se pueden presentar situaciones donde los individuos en busca de maximizar sus propios beneficios, cometen actos de pillaje, robo, engaños con astucia y mentiras en contra del otro. Por lo tanto, es necesaria la existencia de instituciones, cuyas reglas de juego faciliten los intercambios y sancionen las conductas oportunistas. Según Corredor (2018):

El enfoque institucional piensa que gran parte de la economía no tiene que ver con la producción o el consumo, sino con la forma en cómo se organizan las instituciones para que sus individuos actúen económicamente y que gran parte de esa actuación económica esta mediada por la existencia de instituciones en un marco amplio, no sólo de instituciones del Estado, sino instituciones como la familia, la religión, etc. (Corredor, Entrevista 1 de Marzo de 2018).

De acuerdo a lo anterior, es importante resaltar el papel de las instituciones en la sociedad, pues por medio de ellas se coordina y determina el rendimiento relativo de la actividad empresarial (Romero, p. 40). En palabras de North (1993):

Las instituciones no son sino las reglas de juego de una sociedad, esto es, limitaciones ideadas por el hombre para dar forma a la interacción humana o elementos que definen y limitan el conjunto de elecciones de los individuos. En consecuencia, estructuran incentivos en el intercambio humano, sea político, social o económico (pp. 13-14).

Además, North (1993) distingue entre las reglas de juego, que definen la forma en que se desarrollará el juego; y los jugadores (individuos y organizaciones), quienes emplearán los recursos y capacidades a su alcance para “ganar el juego” con intervenciones no siempre limpias.⁵² Es importante mencionar que dentro de las llamadas reglas de juego⁵³ existe una mezcla de:

⁵² Este tipo de intervenciones dependerá de los incentivos existentes por respetar, transgredir o modificar las reglas vigentes. (Dávila, 2003, p. 22).

⁵³ Estas reglas de juego pueden permanecer inalteradas largo tiempo o sufrir cambios de diversa consideración, según la percepción que los individuos y sus organizaciones tengan de sus ventajas e inconvenientes. (Dávila, 2003, pp. 100-101).

- *Convenciones informales*: suelen ser costumbres, códigos de conducta y normas de comportamiento procedentes de la cultura (modificadas constantemente por la experiencia).
- *Normas formales*: incluyen reglas políticas, judiciales y económicas que facilitan el intercambio al definir una estructura de derechos que concreta las oportunidades de quienes participan en él.

Por tanto, el núcleo de la historia empresarial debería reorientarse hacia la consideración de cuáles eran las condiciones en que actuaban los empresarios, tanto de los mercados como de las llamadas “reglas de juego” institucionales. Es así como se cuestiona si los diferentes contextos históricos favorecieron, o no, el surgimiento de la empresa industrial moderna, teniendo en cuenta las restricciones que orientaron las acciones de los empresarios hacia la maximización de los beneficios. Efectivamente, lo significativo es el contexto económico e institucional que les conduce a primar unas funciones empresariales sobre otras, a destinar sus recursos a determinados sectores y a utilizar unas tecnologías u otras. (Dávila, 2003, p. 51, referenciando a Comín y Aceña).

De igual modo, es necesario resaltar que la manera de ser de una empresa es el resultado de un proceso histórico constituido por las sucesivas decisiones críticas⁵⁴ que ha tenido que adoptar, teniendo en cuenta que esas decisiones se explican en buena parte por las costumbres, hábitos y valores que se forman en la organización. Además, para comprender el estado y los problemas actuales de una empresa hay que atender a las soluciones que tomó ante los problemas con los que se encontró en el pasado, dependiendo de la región o país donde se haya desplegado. Aquí es preciso mencionar un concepto del Neoinstitucionalismo, definido como Isomorfismo, el cual nos lleva a entender: por qué algunas organizaciones adoptan ciertas formas, por qué se da esa homogeneidad. Y muchas veces la respuesta es: debido a las normas y reglas que

⁵⁴ “Las decisiones críticas ocupan el verdadero campo de acción del directivo (entendida esta como lo contrario de la gestión administrativa), puesto que afectan al carácter básico de la empresa. desde luego, estas decisiones críticas se toman a veces de modo inconsciente, sin comprender su gran alcance, pero entonces la empresa evoluciona de modo ciego. Lo que debe hacer el directivo es evitar esta ceguera”. (Selznick, 1957, p. 149).

establece el Estado y se convierten en un obstáculo para que esas empresas desarrollen cierta actividad.

Ahora bien, Hasta el momento se ha definido el concepto de institución y su componente central que son las *reglas de juego*, entendiendo que dentro de las reglas de juego hay una serie de convenciones formales e informales (costumbres, normas, reglas políticas, etc.) que han influido en el desarrollo de las instituciones a lo largo de la historia, pero, debido a que este enfoque (institucionalista) es tan amplio, se hace necesaria la distinción entre el Nuevo y Viejo institucionalismo mediante el siguiente cuadro resumen:

Cuadro 16. *Comparación entre Viejo y Nuevo institucionalismo*

	Viejo institucionalismo (Selznick, 1957)	Nuevo institucionalismo (Meyer y Rowan, 1977; Zucker, 1977; DiMaggio y Powell, 1983)
Orientación	Organizaciones, procesos y estructuras	Organizaciones y su entorno institucional
Conceptos introducidos	<p>Institución: normas de conducta y costumbres consideradas importantes para una sociedad.</p> <p>Institucionalización: proceso de añadir valor a una estructura con el fin de promover su existencia a lo largo del tiempo.</p> <p>Habito: forma de comportamiento no reflexiva, autosustentada, que surge en situaciones reiteradas.</p>	<p>Institución: hechos que deben ser tomados en cuenta por los actores y que se asignan a ciertos roles sociales.</p> <p>Institucionalización: proceso social, que hace que los individuos lleguen a aceptar una definición compartida de la realidad social.</p> <p>Campo organizacional: aquellas organizaciones que en el agregado, constituyen un área reconocida de la vida institucional (totalidad de los actores relevantes)</p> <p>Isomorfismo institucional: razón por la cual las organizaciones adoptan las formas que tienen y son cada vez más homogéneas dentro de un campo determinado.</p>
Diferencias	<ul style="list-style-type: none"> Las organizaciones están incorporadas en comunidades y ambientes locales cooptados por ellas. Los valores, normas y actitudes como formas cognoscitivas dominantes para la institucionalización de las organizaciones. Se centra en las influencias, coaliciones y valores enfrentados, junto con las estructuras de poder. Su aporte se dirige a lo organizativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Se enfoca en ambientes más amplios que en vez de ser cooptados penetran en las organizaciones e ilustran a los actores. Las reglas, guiones y clasificaciones dadas por hecho, importantes en la institucionalización de las organizaciones. Se centra en una perspectiva macro organizativa (campo organizacional) con énfasis en la difusión de normas y prácticas entre organizaciones.

Fuente: Elaboración propia considerando las aportaciones de los diferentes autores

Una vez hecha la distinción, se aclara que se tendrá en cuenta el Nuevo institucionalismo (Neoinstitucionalismo), debido a las siguientes razones:

A pesar de que en el viejo institucionalismo, las instituciones no solamente limitan e influyen a los individuos y sus organizaciones sino que forman la carne y sangre socioeconómica (Hodgson, 2001. p.2); esta proposición debe cohabitar con la noción, más generalmente aceptada e igualmente válida, de que la vida institucional está constituida por la totalidad de los actores relevantes, tales como: suplidores claves, consumidores de recursos y productos, agencias regulatorias y otras organizaciones que producen servicios y productos similares (Gutiérrez, 2015, referenciando a DiMaggio y Powell, 1983, p. 148). Así, se presenta un cambio en el nivel de análisis que pasó de la organización al *campo organizacional* y sus redes. Este cambio fue necesario debido a que el “viejo” institucionalismo fue esencialmente anti-teórico y descriptivo, y no proporcionaba un enfoque sistemático y viable a la teoría económica.

Por tanto, la presente investigación hace hincapié en el nuevo institucionalismo o Neoinstitucionalismo, que surge primeramente, en un contexto de crisis económica y política en los Estados Unidos, y de una creciente competencia mundial (Hodgson, Geoffrey, 2001, p. 4); y en segunda instancia, por su intento de analizar los procesos por los cuales las instituciones (políticas, sociales o económicas) desarrollan sus características particulares que influyen en el comportamiento de los individuos y sus organizaciones (Vergara, 1997).

Seguidamente se explicarán 3 categorías de análisis que conforman el Neoinstitucionalismo:

5.1. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Esta perspectiva institucional (Neoinstitucionalismo) está conformada por las siguientes categorías:

5.1.1. El Neoinstitucionalismo sociológico

Esta categoría constituye un campo de la teoría de la organización y surge en los años 70's, cuando algunos sociólogos se oponen a la tradicional división entre organización racional del trabajo y cultura al interior de la organización.⁵⁵ En cuanto al entorno institucional de las organizaciones, éste debe ser contextualizado no solo como una “bodega” de recursos sino como una fuente de significado de las normas, símbolos, patrones morales y rutinas para la percepción e interpretación de los procesos sociales y políticos por parte de los actores organizacionales, definiendo qué comportamiento es apropiado y cuál no (Silverman, 1973).

Posteriormente, Zucker (2000) destaca el poder de las creencias cognoscitivas (símbolos, valores y tradiciones), en fijar el comportamiento: el conocimiento social, una vez institucionalizado existe como hecho y así puede ser transmitido directamente.

Powell y DiMaggio (1983) señalan importantes mecanismos coercitivos (regulaciones gubernamentales, expectativas culturales, etc.) y normativos (profesionalización y establecimiento de una base de legitimización para lograr autonomía ocupacional) por los cuales las instituciones tienen efectos, difundidos a través de la organización.

No obstante, Mayntz y Scharpf (1995, p. 45) critican que la “lógica de lo adecuado” es en esencia determinista, ya que no sólo las normas del comportamiento adecuado, sino también las directrices cognitivas y simbólicas están incluidas en el

⁵⁵ Meyer y Rowan (1999), afirman que muchos procedimientos implementados en las organizaciones no se aplican por eficientes, sino por estar vinculados con prácticas culturales (mitos o ceremonias), lo que proporciona certidumbre al ofrecer un limitado repertorio de cursos de acción históricamente ensayados, impidiendo el comportamiento individual racional.

término institución y, de ese modo, no queda ningún margen de acción libre a los actores sociales y políticos.

5.1.2. El Neoinstitucionalismo de la elección racional *(rational choice)*

Según esta categoría, las instituciones surgen de la acción racional de los actores, los cuales buscan los arreglos institucionales con los costes de transacción más bajos.⁵⁶ Las instituciones poseen un efecto estabilizador, hacen predecible el comportamiento y con ello posibilitan la interacción entre los actores organizacionales. Como señala Guy Peters (2003):

Las instituciones son interpretadas como conjuntos de reglas e incentivos que fijan las condiciones para la racionalidad restringida y establecen un «espacio político» dentro del cual pueden funcionar muchos actores independientes (...) las instituciones como mecanismo para canalizar y constreñir la conducta individual.

Sin embargo, se critica esta categoría por su dependencia de la economía neoclásica, a su cuantitativismo, y su interés en construir una ciencia deductiva de supuestos teóricos no convalidados por la evidencia empírica, como la estimación de que los actores individuales eran racionales y eficientes maximizadores de la utilidad personal (Uriarte, Alger. 2003). También, descuida otros factores estructurales y culturales que distorsionan tanto las preferencias de los individuos como sus decisiones, por lo que las acciones de solidaridad, la alta estandarización de los objetivos y de las preferencias de los actores no pueden ser explicadas de manera satisfactoria (Ortiz, 2005).

⁵⁶ Las instituciones junto con la tecnología determinan los costos de transacción y también los de producción (costos totales). Cuanto mayores sean los costos de asegurar la propiedad (costos de transacción), más costoso será producir, más ineficiente será el marco institucional (North, 1990).

5.1.3. El Neoinstitucionalismo histórico

Teniendo en cuenta que el Neoinstitucionalismo sociológico y de elección racional descuidan la dimensión histórica y están dispuestos a sacrificar las especificidades empíricas por generalizaciones universales abstractas (Thelen, 1996, p. 372; Peters, 2003, p. 96), en la presente investigación, se hace énfasis en esta categoría para entender a las instituciones desde una perspectiva histórica, debido a la influencia prolongada y definida que tienen algunas decisiones del pasado en la orientación de las reglas de juego (Hall & Taylor, 1996) y su efecto en los jugadores (individuos y organizaciones). Por ello, a consideración propia, se aborda esta categoría de una manera más amplia, explicando algunos de sus temas centrales, la metodología utilizada y los problemas/vacíos que puedan surgir de sus planteamientos.

Para empezar, el Neoinstitucionalismo histórico considera a las instituciones como estructuras estables⁵⁷ de la realidad histórica, cuya transformación depende de las decisiones del pasado (dependencia del rumbo). Muchas de las consecuencias que se derivan de la formación de esas instituciones, no son intencionadas y tampoco pueden ser previstas por los actores organizacionales debido a la alta incertidumbre que define el cambio institucional (Ortiz, 2005).

Considerando que las instituciones atraviesan por conflictos históricos particulares, algunas cuestiones como el timing (sincronización)⁵⁸ y la temporalidad⁵⁹ se

⁵⁷ Existen 3 factores para explicar la inercia estructural. Ver en: Ortiz Ortiz, Richard. (2005) *Institucionalismo y sistemas de gobierno en América Latina: La Escuela de Heidelberg y su enfoque histórico-empírico* (p. 55).

⁵⁸ Los patrones específicos de sincronización [timing] y secuencia importan; empezando desde las condiciones, un amplio rango de resultados sociales pueden ser posibles; grandes consecuencias pueden resultar desde una relativamente pequeña o de eventos contingentes; determinados cursos de acción, una vez introducidos, pueden ser virtualmente imposibles de revertir; y consecuentemente, el desarrollo político es a menudo marcado por momentos críticos o coyunturas que configuran los contornos básicos de la vida social. (Pierson, 2000, p. 251)

⁵⁹ Según William Sewell (2005), se incorpora una nueva noción de temporalidad en los estudios de procesos históricos, la temporalidad de acontecimientos (eventful temporality). la concepción de temporalidad de acontecimientos asume que: “los eventos son normalmente “de trayectoria dependiente”, esto es, lo que ha sucedido en un punto previo en el tiempo afectará los posibles resultados de una secuencia de eventos que ocurren en un punto posterior en el tiempo” (p. 100).

llevan al centro de análisis para determinar el modo en que las instituciones emergen de esos conflictos. (Trigo,. 2016).

Adicionalmente, Hall y Taylor (1996), caracterizan el Neoinstitucionalismo histórico por cuatro elementos, a saber:

- Los institucionalistas históricos tienden a conceptualizar la relación entre instituciones y la conducta individual en términos relativamente amplios.
- Ellos destacan las asimetrías de poder asociadas con la operación y desarrollo de las instituciones.
- Ellos tienden a tener una visión del desarrollo institucional que destaca el concepto de path dependence y el de consecuencias no-intencionales.
- Ellos están especialmente preocupados en integrar el análisis institucional con la contribución de otros tipos de factores que pueden generar resultados políticos (Hall y Taylor, 1996, p. 938).

De acuerdo a lo anterior, se aclara que se han seleccionado dos temas centrales de este enfoque: *Dependencia del rumbo y cambio institucional*, basados en la recomendación de Valdaliso (Entrevista 21 de Marzo de 2018), quien dice que para explicar estos temas desde la historia empresarial es necesario responder las siguientes preguntas:

- *Dependencia del rumbo*: ¿por qué las empresas siguen trayectorias? y ¿por qué las empresas son dependientes de la trayectoria?.
- *Cambio institucional*: ¿Por qué cambian las empresas? y ¿Cómo afecta el cambio las instituciones?.

Además, se puede mencionar el cambio tecnológico como un factor importante que puede hacer que cambien las instituciones que regulan los derechos de propiedad. Por ejemplo, la instalación de contadores inteligentes de electricidad, permiten a la empresa saber: ¿cuánta energía se consume en cada hogar?, ¿a qué hora se consume?

Esa información es individual, pero la tecnología va por delante de las instituciones, por tanto puede provocar un cambio institucional. En el mismo sentido, si regresamos al pasado, fácilmente se ven los cambios tecnológicos, ejemplo: en el área de comunicación: primero el telégrafo, teléfono, celulares, etc. Y todo lo que conocemos hoy en esta área.

Por todo esto, a continuación se explican los temas centrales del enfoque Neoinstitucionalista:

5.2. TEMÁTICAS

5.2.1. Dependencia del rumbo (path dependence)

Esta temática ha sido estudiada con el objetivo de identificar por qué las instituciones pueden caer en un comportamiento de rigidez o inercia (Soares, Ivars, & Gândara, 2016). Uno de los primeros en brindar una definición al respecto sobre la dependencia del rumbo fue David (1985), quien expresa que:

Una secuencia de cambios económicos se considera dependiente de la trayectoria cuando los acontecimientos remotos desde un punto de vista temporal, incluyendo sucesos dominados por el azar más que por fuerzas sistémicas, pueden tener una gran influencia sobre los resultados finales. En tales circunstancias, los accidentes históricos ni pueden ser pasados por alto ni pueden ser puestos hábilmente en cuarentena para los propósitos del análisis económico; el proceso dinámico en sí mismo adopta un carácter esencialmente histórico (David, como se citó en Wong, Parodi & Monsalve, 2012, p. 180).

Así mismo, Jakimowicz (2015) afirma que:

Todo aquello que se dio en el pasado y que ahora repercute en el presente, es producto de una dependencia de trayectoria propiciada por las decisiones que tomaron los empresarios. Por lo que dichos comportamientos recurrentes deben ser tomados desde la profundidad de la investigación, como un modelo patrón de comportamiento futuro de decisión

Bajo este criterio Sydow, Schreyögg & Koch (2009),⁶⁰ sostienen que existe una relación entre la historia y las decisiones humanas, ya que la historia sí importa, aunque no de la misma manera en el tiempo. Lo que los lleva a concluir que de alguna forma todas las decisiones y acciones son *path dependence* (p. 690).

Según Schreyögg y Koch (2009, p. 691), la dependencia del rumbo atraviesa por las siguientes etapas o fases:

- *Etapas de preformación:* esta es una fase donde no existen restricciones para decidir, y, se presenta un espectro amplio de posibles opciones disponibles para el tomador de decisiones (Sydow, et al 2009). Cuando se toma la decisión, existirán resultados variados de muy difícil predicción, por lo que la secuencia histórica de las elecciones es decisiva para el resultado final (Wong, Parodi & Monsalve, 2012, p. 180). Esta fase concluye con la elección de la alternativa (se reduce el rango), y se vuelve muy complicado el regreso al punto inicial provisto de múltiples opciones de decisión⁶¹ (Mahoney, 2000).
- *Etapas formativas:* esta inicia con la coyuntura crítica (elección tomada entre las presentes) y va formando de manera gradual una trayectoria que dificulta los cambios al reducir las opciones de elección. Ante esto surge la pregunta: ¿qué características debe tener la coyuntura crítica escogida para ser considerada como dependencia de trayectoria? David (1985) menciona que debe existir una retroalimentación positiva como formador de la trayectoria.
- *Etapas de encerramiento:* demuestran un patrón preferido⁶² de decisión que hace parte frecuente de las prácticas organizacionales, dicho de otra

⁶⁰ Su concepto es más dinámico y va mucho más allá de que los hechos pasados pueden influir en el presente (Wong, Parodi & Monsalve 2012 p. 180), ya que involucran características como retornos crecientes, efecto experiencia, expectativas adaptativas, etc. (Vanoni, 2017, p. 4).

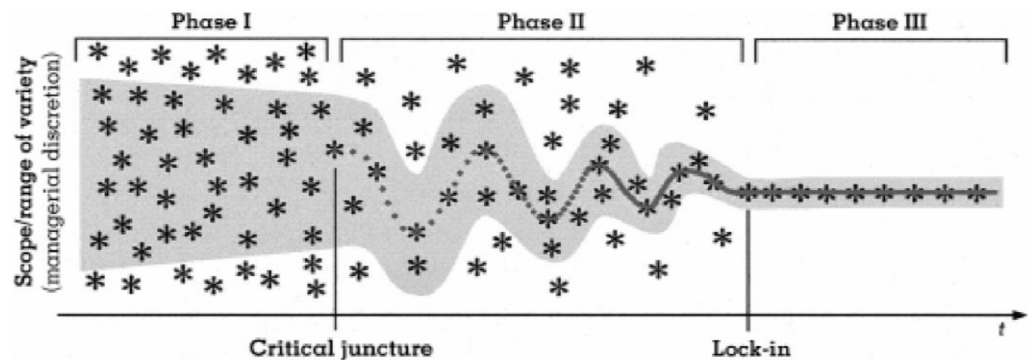
⁶¹ “Una vez tomada una opción, los costos de revertirla son muy altos. Habrán otras opciones, pero el auto resguardo de ciertos arreglos institucionales obstruyen una fácil reversión de la opción inicial” (Pierson, como se citó en Trigo, 2016, pp. 234-235).

⁶² El patrón de dependencia es una secuencia histórica donde eventos iniciales ponen en movimiento distintos patrones institucionales que se reproducen a lo largo del tiempo. La reproducción de los patrones

manera está encerrada en una determinada rutina. Por lo que esta fase, lleva a pensar que la rigidez de una sola trayectoria conduce a una potencial ineficiencia, a la dificultad de alcanzar tanto la perdurabilidad (Rivera, García & Santos, 2016) como la longevidad (Moreno, Gómez-Betancourt & Betancourt, 2016) y a la dificultad de adaptarse a las mutaciones del entorno (Lemaire, 1997).

A continuación se presenta una figura que muestra las 3 etapas de la dependencia de la trayectoria:

Figura 4. *Etapas de la dependencia de trayectoria*



Fuente: Vanoni (2017, p. 6)

Si bien la dependencia del rumbo ayuda a la configuración de un patrón institucional que permanece a lo largo del tiempo y puede brindar beneficios a los individuos y organizaciones; también puede generar consecuencias negativas en el entorno institucional.⁶³ Razón por la cual, en un momento necesario, las trayectorias

en el largo plazo, a su vez, hace más difícil la transformación de las instituciones inicialmente construidas y reduce las opciones antes disponibles, aun cuando estas opciones alternativas son más “eficientes” que el patrón seleccionado (Mahoney, como se citó en Arellano y Lepore, pp. 259-260).

⁶³ Argentina pasó del crecimiento al estancamiento económico en la pasada mitad del siglo 20. Vladimir Werning explica, en parte, dos causas de esta coyuntura:

- La Argentina es un país tan poco abierto al intercambio comercial internacional que cuando hay un gran auge en el resto del mundo, aquí se registra poco efecto. En Chile, en México o en Corea del Sur, un gran auge mundial se nota de inmediato; en la Argentina, no.

dependientes requieren de un cambio radical, en concordancia con la participación y requerimientos de los actores empresariales, quienes toman las decisiones basados en las ventajas que se deriven de las nuevas reglas de juego. Por tal motivo es necesario conocer en qué consiste el cambio institucional.

5.2.2. Cambio Institucional

Según la base de datos EBSCO, el cambio institucional representa el 77% de los artículos de estudios institucionales, convirtiéndose en el tema más abordado en esta disciplina, seguido del trabajo institucional (12%), las lógicas institucionales (6%) y el emprendimiento institucional (5%). En cuanto a los autores más reconocidos de este tema, se destacan Oliver (1991); Greenwood, Suddaby y Hinings (2002); y, Seo y Creed (2002).

El punto de partida para el estudio del cambio institucional (Greenwood et al., 2008) es el interrogante: ¿cómo nuevas instituciones son creadas o las existentes cambian en el tiempo? (DiMaggio, 1988; Powell y DiMaggio, 1991), teniendo en cuenta que existen fuentes externas (organizacionales) e internas, que pueden desinstitucionalizar las normas y prácticas existentes a nivel del entorno institucional.⁶⁴ Por ende, el cambio institucional: “conforma el modo en que las sociedades evolucionan a lo largo del tiempo, por lo cual es la clave para entender el cambio histórico”. Las organizaciones y los empresarios de las mismas participan en actividades deliberadas y “en ese carácter están los agentes, los cuales determinan la dirección del cambio institucional⁶⁵” (North).

-
- El estancamiento de la cuenta capital; el flujo financiero de fondos y tasa de inversión, que derivan de la confianza y las expectativas de los inversores, que no se mueve debido a la incertidumbre sobre el futuro.

⁶⁴ Según Oliver (1992), existen 3 fuentes principales de presiones sobre las normas o prácticas institucionalizadas: las presiones funcionales, las presiones políticas y las presiones sociales. Por otra parte, North considera que una fuente muy importante del cambio institucional reside en el cambio ideológico, esto es, cuando los individuos perciben que pueden mejorar sus resultados económicos o que pueden alcanzar objetivos distintos, modificando las reglas que rigen los intercambios.

⁶⁵ Dicho cambio tiene lugar de manera muy gradual, es decir poco a poco sobre plazos de tiempo relativamente largo, pero sin ponerse de acuerdo sobre la velocidad del cambio y el grado de influencia en el, de los factores externos. Además, el cambio institucional no es necesariamente adecuado, sino que

De acuerdo con Ayala (1996), cuando las instituciones cambian radicalmente, las nuevas nunca son completamente nuevas, porque las instituciones informales se mantienen en la memoria histórica de los individuos, modelando su conducta e incentivos. La historia muestra el desarrollo de instituciones a largo plazo, su impacto en el tránsito de sociedades poco complejas, de reglas informales y consuetudinarias a reglas escritas y formalmente establecidas en códigos legales. El origen y cambio de las instituciones ocurre a la par del cambio histórico.

Ahora bien, cuando se modifican las reglas de juego, pueden presentarse las siguientes situaciones con respecto de las organizaciones que se encuentren sometidas a presiones institucionales:

- Las organizaciones que se amoldan a las nuevas expectativas institucionales, logran sobrevivir en el ambiente en que se desenvuelven, pues la búsqueda de legitimidad o aceptación de la organización por parte de su entorno, se considera vital para la supervivencia o éxito organizativo (Dowling y Pfeffer, 1975; Hannan y Freeman, 1977; Meyer y Rowan, 1977).
- Entre más organizaciones existan practicando las mismas reglas, mayor será la probabilidad de que aumente la imitación por parte de otras organizaciones, queriendo alcanzar legitimidad. De esta manera se presenta una similitud o *isomorfismo* y estabilidad de los acuerdos organizativos.
- Las organizaciones son las que decidirán cuáles presiones institucionales deben aceptar y cómo responder a éstas, de acuerdo con sus estrategias planteadas con anterioridad. Aunque las organizaciones se encuentran influenciadas por el entorno institucional, sólo ellas decidirán su respectiva respuesta, la cual no tiene por qué estar determinada (Araújo, 2000).

A partir de lo anterior, existen algunas formas de legitimar las nuevas reglas de juego dentro de las organizaciones (Dougherty y Heller, 1994):

- Hacer que las nuevas actividades se ajusten con las prácticas institucionalizadas existentes.

puede resultar disfuncional cuando las instituciones perciben mal las señales emitidas por la sociedad y buscan responder a ellas erróneamente, aunque tendrán diversas oportunidades de adecuar su desempeño (Peters, como se citó en Uriarte, 2003, p. 57).

- Las nuevas actividades pueden ser legitimadas ceremonialmente, al asociar la innovación con una práctica legítima, pero continuar con el antiguo comportamiento.
- Usar las prácticas legítimas para reestructurar las nuevas actividades, lo que significa re-concebir las nuevas prácticas para que las personas puedan entender cómo llevarlas a cabo.

Adicionalmente, se destaca el papel de la innovación tecnológica en el cambio institucional, pues la trayectoria de la evolución económica de un país está relacionada con el arraigo histórico de determinados tipos de instituciones, que a su vez han contribuido a conformar un modelo tecnológico propio (Zysman, 1994).

El cambio institucional surge en gran parte por los agentes empresariales, quienes toman iniciativas para modificar las reglas de juego en busca de aquellos incentivos que favorezcan sus comportamientos económicos. Pero de igual manera, cuando esas reglas de juego (instituciones) cambian, empieza a moldearse la conducta económica y el intercambio que produce ciertos efectos en las organizaciones y sus prácticas. Es decir, las organizaciones deciden que reglas aceptan y cuáles no, de acuerdo a su conveniencia; pero en algunos casos⁶⁶ su incumplimiento puede traer sanciones económicas y/o judiciales que en el peor escenario ocasione la desaparición de la empresa.

5.3. METODOLOGÍA

El Neoinstitucionalismo histórico puede ser distinguido por utilizar enfoques narrativos en la construcción de explicaciones históricas basados en métodos de análisis cualitativos y un enfoque interpretativo, utilizando fuentes secundarias como son los periódicos (Rowlinson, & Hassard, 2013, p. 113). Sin embargo, existe el Análisis

⁶⁶ En el caso colombiano, a la empresa Petrobras Colombia Combustibles S.A. le fue impuesta la multa de mayor cuantía por contaminación de agua y suelo con hidrocarburos. La sanción asciende a más de \$ 4.474 millones y fue impuesta en agosto de 2016.

Institucional Histórico y Comparativo (AIHC) como propuesta metodológica para abordar el estudio del origen, la naturaleza y las implicaciones de las instituciones. Es histórico porque intenta explicar el papel de la historia en la aparición, perpetuación y transformación de las instituciones; es comparativo porque intenta extraer lecciones a través de estudios comparativos en el tiempo y en el espacio; y analítico porque recurre a modelos micro específicos al contexto para el análisis empírico (Greif, 1998).

Para el AIHC, es imprescindible entender por qué las sociedades evolucionan siguiendo trayectorias institucionales distintas y conocer las razones y las posibilidades del cambio de trayectoria. Esta metodología, rechaza el enfoque deductivo neoclásico y en el estudio de las instituciones recurre a la noción de equilibrio de la teoría de juegos. Además, exige la comparación de situaciones institucionales y el estudio de contextos históricos distintos en forma paralela⁶⁷, lo que implica una estrategia de investigación inductiva y empírica de las instituciones particulares, consistente en sintetizar y evaluar la evidencia histórica y comparativa de nivel micro mediante modelos específicos al contexto (Greif, 1998).

El AIHC no busca formular hipótesis para la verificación estadística, sino que va más allá e intenta construir modelos explícitos que capten la esencia de los problemas (Greif, 1993 y 1994).

5.4. PROBLEMAS

En el Neoinstitucionalismo histórico se encontraron los siguientes problemas:

- Esta categoría está afectada de cierto determinismo, porque sugiere que los procesos (políticos, sociales, económicos) se pueden explicar simplemente a partir de las configuraciones institucionales presentes y pasadas (véase Thelen/S.-teinmo 1992: 12ss.; Peters 2003: 117s.).
- Su manera de proceder sumamente descriptiva (storytelling), dificulta la generalización y la elaboración teórica (Ortiz, 2005).

⁶⁷ El punto de partida es la identificación de las instituciones relevantes en cada episodio histórico (Greif, 1998).

- Existe confusión entre instituciones y organizaciones, cuando éstas últimas tienen encomendada la misión de controlar y hacer cumplir un conjunto de reglas. Un ejemplo de ello, son los bancos centrales, en tanto que operan como organizaciones, pero pueden confundirse como instituciones necesarias para definir la oferta monetaria. El propio North (1993, p. 15) también encuentran concomitancias entre las organizaciones y las instituciones en tanto que ambas proporcionan una estructura para la interacción humana.
- El Neoinstitucionalismo histórico no ha definido qué es lo que se encuentra institucionalizado y que no (Hall, 1990).

Para finalizar, el enfoque institucional se ha convertido en uno de los más dominantes para entender las organizaciones (Greenwood et al., 2008), pues considera a la empresa como un sistema de asignación de los recursos tan importante como el mercado, y para conocer su desarrollo histórico es importante el marco institucional que define las “reglas de juego” en las que las empresas desarrollan su actividad. Las normas constitucionales que marcan el tipo de Estado y el papel atribuido al mercado, la política de regulación de los mercados, de comercio exterior, la política fiscal y monetaria, la política de cambios y otras políticas, marcan las posibilidades de acción de las empresas.⁶⁸

En otras palabras, esta perspectiva institucional (Neoinstitucionalismo), plantea como alternativa para abordar la empresa, entenderla como una estructura social densa en la que se desarrollan procesos políticos, sociológicos, económicos, entre otros. Tales procesos configuran una realidad compleja condicionada por factores idiosincráticos y por un contexto temporal e histórico, por lo que la empresa no puede ser estudiada como un elemento aislado de su entorno, puesto que su pertenencia al mismo es la que le otorga entidad. De esta manera, no existe para los adeptos a esta corriente un único

⁶⁸ En algunos países, por ejemplo, el proteccionismo influyó determinadamente sobre las prácticas competitivas de las empresas y les impidió la competitividad exterior, al crear unos empresarios demasiado conformistas y con una aversión excesiva al riesgo en la búsqueda de mercados exteriores. Además, generalmente, el proteccionismo ha ido acompañado por el intervencionismo y la regulación de los mercados por el Estado, muy relacionados con la actividad empresarial, tanto porque la presión de los empresarios influyó en su adopción como porque esa legislación reguladora implantó unas fuertes barreras de entrada para otras empresas, impidiendo la competencia. (Dávila, 2003, p. 44).

modelo de empresa, sino que debe ser entendida en el marco de una interacción continua de las conductas individuales de los agentes y los hábitos y rutinas que delimitan las estructuras sociales (Barrionuevo y Munt, citando a Hodgson, 2006).

Además, en la práctica de la historia empresarial, esta disciplina es imprescindible para conocer la realidad actual de las empresas de cualquier país. Porque la formación de sus características (tamaño, organización y estrategias) tuvo lugar en el pasado. Esto concuerda con las nuevas tendencias de la historia empresarial basadas en la teoría evolutiva de la empresa, que analiza el comportamiento de las empresas en los mercados no sólo en términos de costes de transacción, sino también en términos de aprendizaje, path dependencies, oportunidades tecnológicas y otras variables institucionales.

Y para analizar la realidad de las empresas desde este enfoque institucional, según Ordoñez (Entrevista 20 de Marzo de 2018) es fundamental hacerse las siguientes preguntas: por qué se movió la empresa; por qué creció la empresa; qué factores normativos le impiden a la empresa desarrollar una determinada actividad; cuáles son las políticas del Estado frente al proteccionismo del sector industria. Estas son un ejemplo de las preguntas que se pueden plantear para ayudar a construir el contexto institucional en donde se han desenvuelto y se siguen desarrollando las empresas.

En relación con la teoría organizacional, el Neoinstitucionalismo rechaza los modelos de actor racional y el estudio de las instituciones como variables independientes, desligadas de un sistema y reducidas a simples agregados de personas. Para Ibarra (2000), el Nuevo Institucionalismo “analiza los factores del contexto político-cultural que producen y reproducen la estructura de la organización” (p. 261). En ese sentido, se puede afirmar que el estudio de las instituciones emerge como marco de referencia fundamental para comprender las restricciones estructurales a las cuales se ven sometidos los administradores al momento de la toma de decisiones estratégicas.

Además, la teoría organizacional que se apoya en el Neoinstitucionalismo, tiende a enfocarse en una parte amplia de la realidad institucional: las estructuras y los procesos organizacionales que abarcan a toda la industria, tanto en el ámbito nacional como en el

internacional. El punto de inicio se ubica “en el supuesto de que existen estructuras estables de interacción, que más que obedecer a consideraciones de tipo racional responden a normas y comportamientos institucionalizados bajo la lógica de que simplemente “así se hacen las cosas” (Meyer y Rowan, como se citaron en Ibarra, 2000, p. 261).

6. CAPITULO VI: ENFOQUE EVOLUTIVO

Autores como Cyert y March (1963); Handy (1990); March y Simon (1961); Morgan (1990); Mintzberg (1994) resaltan el papel que juega el cambio en el mundo de los negocios y de las organizaciones. La turbulencia del entorno⁶⁹ caracterizada por cambios discontinuos e impredecibles es cada vez mayor, provocando un cuestionamiento de las premisas utilizadas para entender el funcionamiento organizacional (Ahumada, 2002, p. 140). Es así como los enfoques neoclásico y costos de transacción, son reemplazados por una perspectiva evolucionista que permita entender las características distintivas de la empresa, cuyo desafío es sobrevivir a un mundo complejo y dinámico.

De esta manera, Alcouffe y Kammoun (2000) mencionan que mientras el enfoque contractual consideraba a la empresa como un universo estático de estados de hechos, que tienen entre ellos relaciones contractuales (la única realidad está en los contratos entre los agentes libres); el enfoque evolucionista fundado sobre un análisis orientado al cambio, la considera como una entidad que existe en el tiempo y como un lugar donde se desarrollan procesos espacio temporales (p. 38).

Adicionalmente, Valdaliso y López (2007) afirman que para la economía evolutiva, “es la empresa y no las transacciones lo que importa”, pues gracias a las capacidades⁷⁰ y conocimientos (específicos e idiosincrásicos) que se forman y transmiten al interior de la empresa, se logra determinar las ventajas competitivas frente a los cambios en el medio donde opera; y su capacidad para evolucionar en el futuro. Sin embargo, para algunos críticos la definición de conceptos como conocimiento y

⁶⁹ Son muchos los factores que han contribuido a la turbulencia del entorno y la consiguiente incertidumbre organizacional: la liberalización de los mercados, el creciente número de fusiones y adquisiciones, el surgimiento de bloques de libre comercio, los cambios tecnológicos, entre otros, son frecuentemente citados como factores desestabilizadores del entorno organizacional (Levitt, 1983).

⁷⁰ Un concepto clave en la economía evolutiva es el de “capacidad organizativa” (Nelson y Winter, 1982), asumida por autores como Grant (2004) desde la dirección estratégica y Chandler (1992) desde la historia de la empresa. Una variante de esa capacidad organizativa sería la “capacidad dinámica” (Teece, Pisano y Shuen), la habilidad de la empresa para integrar, construir o modificar competencias (internas o externas) con el objeto de enfrentarse a cambios rápidos en la tecnología y/o mercados.

competencia/capacidad, puede llevar a argumentos circulares del tipo: las empresas con éxito lo son porque poseen recursos únicos, y deben alimentar esos recursos para seguir teniendo éxito.

Un camino para superar ese tipo de argumentos, sería utilizar una perspectiva evolutiva, que recurra al análisis histórico de poblaciones de empresas y que sintetice las diferentes aproximaciones teóricas existentes, utilizando la más adecuada para el tipo de problema o análisis que se esté realizando (p. 41). En ese sentido, parece pertinente la explicación de algunos aspectos como categorías de análisis, temáticas centrales, metodología y problemas de estudio que surgen del presente enfoque.

6.1. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

La distinción entre categorías de análisis resulta importante en el enfoque evolutivo, porque como menciona Hall (1990), se han presentado dificultades en cuanto a la especificación insuficiente del nivel de análisis empleado para el desarrollo de esta perspectiva teórica. Por ello, siguiendo a Carroll (1984), en las líneas posteriores se abordará el nivel organizacional, el nivel de ecología de poblaciones y el nivel de comunidad ecológica (p. 382).

6.1.1. Nivel organizacional

Dado que la unidad de estudio es la organización, el análisis en esta categoría se ocupará de la mortandad y supervivencia organizacional así como de los procesos cíclicos de vida de las organizaciones (Fernández y Rodolfo, 2013, p. 5).

Teniendo en cuenta que las organizaciones no se adaptan plácidamente a su entorno, sino que por el contrario los cambios en el entorno pueden hacerlas desaparecer; las tasas de mortandad y supervivencia constituyen dos áreas de gran utilidad para el enfoque evolutivo, porque sirven como un tipo de “verificador final” de

la efectividad, siendo la supervivencia un indicador positivo y la mortandad un indicador negativo (Hall, 1990, p. 382). Para Aldrich y Auster (1986), el tamaño de la organización está asociado directamente con la supervivencia (entre más pequeña sea la organización, menores serán sus posibilidades de supervivencia); mientras que respecto a la edad, la relación es algo más complicada presentándose varios supuestos al respecto:

- La mortalidad disminuye en forma monótona con la edad.
- Existe una relación no monótona, pues inicialmente la mortalidad de organizaciones recién formadas es baja⁷¹, luego la tasa aumenta y a medida que la organización envejece, la mortalidad vuelve a descender.
- La tasa de mortalidad se incrementa con la edad, lo cual puede explicarse a partir de un proceso de obsolescencia de las normas y procedimientos de la organización en razón de su creciente desactualización frente a una serie importante de cambios acumulados en el entorno o, el deterioro en su operatividad por el mero paso del tiempo (Gatman y Contreras, 2009, p. 65).

Por otra parte, el ciclo de vida organizacional en una empresa equivale al sendero evolutivo transitado por ella a través de su existencia. Dicha ruta inicia desde los primeros pasos de la organización y culmina en sofisticadas formas de gestión de conglomerados empresariales.⁷²

Algunos autores han propuesto diferentes modelos para analizar el ciclo de vida organizacional, entre ellos Greiner y su modelo compuesto por cinco etapas en las cuales las firmas atraviesan diferentes fases, intercalando períodos de crisis y calma (evolución y revolución en los términos descritos) y en las cuales mediante ciertas habilidades o competencias la firma puede ir evolucionando. Bajo otra óptica, Ichak Adizes propone un modelo de ciclo de vida organizacional compuesto de nueve etapas divididas en tres fases generales, empresas en crecimiento, empresas que nacen por segunda vez y

⁷¹ Algunos factores que disminuyen la mortalidad en las organizaciones recién formadas son: una fuerte inversión psicológica inicial de sus fundadores, el alto compromiso de sus miembros y el respaldo de los primeros inversores (Gatman y Contreras, 2009, p. 65).

⁷² Algunos de las variables que definen el ciclo de vida son el rol del emprendedor, el enfoque de la gestión y la existencia de sistemas, entre otros (Leiva, 2006, p. 38).

maduran así como empresas que envejecen.⁷³ A partir de estos modelos, Leiva (2006) genera uno propio para calificar el proceso evolutivo de una empresa, caracterizado por 4 fases que son:

1. La empresa surge y pone a prueba su oferta en el mercado. Cuando una organización nace, el énfasis es en la creación de un producto o servicio y en sobrevivir en el mercado, resaltando que sus fundadores son personas emprendedoras y dedican todas sus energías a las actividades técnicas de producción y marketing. En esta etapa, la organización es informal y no burocrática por cuanto el control se basa en la supervisión personal de los propietarios (Daft, 2011, p. 340).

2. La empresa percibe que su oferta es aceptada y empieza a crecer. El crecimiento de la empresa en esta etapa es rápido y los empleados se sienten emocionados y comprometidos con la misión de la organización; la estructura es todavía informal en su mayor parte, aun cuando empiezan a surgir algunos procedimientos y los líderes proporcionan la dirección y las metas para la organización (el crecimiento continuo es una meta primordial) (Daft, 2011, p. 344).

3. La empresa se consolida mediante profesionalización y como organización. Según Daft (2011), en esta etapa la organización entra a su madurez porque surgen las características burocráticas, añadiendo personal de apoyo, formalizando los procedimientos y estableciendo una jerarquía clara y una división del trabajo. La alta gerencia delega, pero también implementa sistemas de control formales para cumplir con las metas principales de la organización: la estabilidad interna y la expansión del mercado (p. 344).

⁷³ Vale señalar que Adizes utiliza una constante analogía entre el desarrollo de una persona y el de una empresa, inclusive dando nombres como noviazgo, infancia o adolescencia a algunas de las etapas por las cuales atraviesa una organización (Leiva, 2006, p. 39).

4. La empresa empieza a mostrar signos de envejecimiento. Cuando la organización madura, se extienden sus sistemas de control, reglas y procedimientos, por lo cual los gerentes tratan de desarrollar una orientación al equipo dentro de la burocracia. En esta etapa la estatura y la reputación organizacionales son muy importantes. (Daft, 2011, pp. 344-345).

El fenómeno del ciclo de vida es un concepto poderoso que se utiliza para comprender los problemas a los que se enfrentan las organizaciones y la forma en que los gerentes responden de forma positiva para llevar a una organización a la siguiente etapa, teniendo en cuenta algunas condiciones como: la empresa no se ubica en una etapa solamente, puede ser que algunas variables estén en distintos puntos; la empresa no tiende al envejecimiento, es decir puede existir la eterna juventud; la empresa aunque va acumulando conocimientos no tiene un crecimiento natural, pues empresas muy viejas pueden seguir siendo de etapa 1 y algunas muy jóvenes podrían llegar a etapa 4 muy rápido (Leiva, 2006, p. 40).

6.1.2. Nivel de Ecología de Poblaciones

Al contrario del nivel organizacional, esta categoría se interesa en el crecimiento y declive de poblaciones (conjunto de empresas similares) que se desarrollan en un nicho del entorno⁷⁴ y son seleccionadas con preferencia a aquellas que se adecuan de manera menos apropiada al ambiente. Esta selección “natural” se da mediante tres procesos a tener en cuenta:

1. Variación o generación de cambios (intencionada o no). Este primer proceso es sumamente difícil, debido a que fuerzas inerciales⁷⁵ dificultan

⁷⁴ Los nichos son “distintas combinaciones de recursos y otros constreñimientos que son suficientes para sostener una forma organizacional” (Aldrich, como se citó en Hall, 1990, p. 379).

⁷⁵ Estas fuerzas inerciales pueden ser causadas por factores internos o externos. En el primer grupo se encuentran la inversión en planta y equipo o costos hundidos, la información reducida que reciben los directivos, las luchas políticas internas que dificultan la redistribución de los recursos y las restricciones que emanan de la historia y de la tradición. Las fuentes externas de la inercia incluyen barreras jurídicas y financieras que se imponen a la entrada y salida de los mercados, restricciones externas sobre la

la adaptación al entorno y hacen a las organizaciones poco proclives a emprender cambios drásticos en sus características principales (estructura de poder, estrategia de marketing, tecnología básica y objetivos primordiales).⁷⁶ Sin embargo, existen empresas que logran modificaciones significativas de carácter estructural: comienzan nuevas actividades de negocio, diversifican sus unidades, crean grupos interfuncionales, etc.; ampliando el rango de opciones que el entorno tienen para seleccionar entre unas organizaciones u otras, y entregarles los recursos que controla. Por ejemplo, en la medida que se abren nuevos restaurantes “temáticos” (chinos, italianos, australianos, mexicanos, entre otros) el público tiene más alternativas para ir a cenar una noche (García y Lucas, 2013, p. 206).

2. Selección de las mejores variaciones que supongan aprovechamiento de recursos y capacidad para el cambio. Las respuestas de supervivencia que desarrollan las empresas serán determinantes en el proceso de selección, destacando la importancia que reviste el surgimiento y transmisión de hábitos y costumbres por parte de las mismas para lograr adaptarse a los cambios ocurridos en el entorno mediante la creatividad y la capacidad innovativa que posean, y así evitar ser eliminadas o reemplazadas por otras empresas (Barrionuevo y Munt, 2012, p. 117). Siguiendo con el ejemplo anterior, algunos restaurantes se organizan internamente de diversas maneras: como una cadena de montaje, como un grupo informal y acogedor hacia el cliente, como un especialista gastronómico; para ofrecer rapidez, o calidad, o novedades, o variedad del menú y así lograr atraer al público quien recompensa con su dinero el acierto de los mejores (García y Lucas, 2013, pp. 206-207).

3. Retención de las mejores formas organizacionales. Este proceso se da cuando aquellas empresas seleccionadas por el ambiente, son “preservadas,

disponibilidad de la información, consideraciones de legitimidad social que limitan la flexibilidad de la organización para cambiar sus formas o actividades y el problema de la racionalidad colectiva (Pfeffer, como se citó en Garcilazo, 2011, p. 6).

⁷⁶ De acuerdo a Hannan y Freeman, no sólo es difícil anticipar los estados futuros del contexto, sino que tampoco es fácil controlar el cambio por la dinámica propia de la política organizacional. Ésta hace que las intenciones de los líderes no se traduzcan fiel y oportunamente en las acciones deseadas (Campos, Carro, Duran y Fernández; 2000, pp. 15-16).

duplicadas o reproducidas”, teniendo en cuenta que sus factores de éxito pueden influir positivamente en otras empresas. En el mundo actual, esa retención tiene lugar a través de instrumentos como las escuelas de negocios que entrenan futuros gerentes y ejecutivos organizacionales a partir de lecciones aprendidas de las formas organizacionales que han logrado sobrevivir (Aldrich, como se citó en Hall, 1990, p. 379).

Tal como menciona García y Lucas (2013), el proceso continuado de variación-selección-retención, le da poder al entorno para determinar qué tipo de organizaciones sobreviven y cuáles deben desaparecer. Con respecto a las variaciones que tienen éxito, las organizaciones tienden a incorporarlas a su propia forma de hacer las cosas presentándose una homogeneidad con aquellas que pertenecen al mismo nicho ecológico (p. 207).

6.1.3. Nivel de comunidad ecológica

En esta categoría se examinan poblaciones de organizaciones que existen juntas en una misma región para establecer similitudes o diferencias entre ellas, enfatizando en sus acciones colectivas que pueden ser intencionadas, deterministas o emergentes de naturaleza cognitiva y social. Por tanto la unidad de análisis es el colectivo organizacional, las redes y la competitividad entre múltiples poblaciones (Van de Ven, como se citó en Fernández y Rodolfo, 2013, p. 6).

Las redes interorganizacionales se manifiestan a través de las transacciones de recursos, flujos y vínculos relativamente perdurables creados entre dos o más organizaciones, dependiendo de sus necesidades y de la inestabilidad y complejidad del entorno. Anteriormente, dichas relaciones se consideraban un mal necesario para obtener lo que la organización necesitaba, pues la premisa era que el mundo está formado por empresas distintas que prosperan de forma autónoma y compiten por la supremacía (Daft, 2011, p. 176). Sin embargo, una nueva visión, descrita por James Moore, arguye que las organizaciones están evolucionando hacia ecosistemas de

negocios⁷⁷, en los cuales no se debe limitar el pensamiento a solo una industria o tipo de empresa, sino construir un ecosistema del que la organización forme parte. Por ejemplo, Apple recorre varias industrias importantes, como electrodomésticos, servicios de Internet, teléfonos celulares, computadoras personales y entretenimiento. Su ecosistema incluye también a cientos de proveedores y millones de clientes en muchos mercados (p. 176).

Ahora bien, cuando las organizaciones están insertas en redes complejas de relaciones, se intensifica una nueva forma de competir. La competencia tradicional, en la que se supone que una empresa compite por ganar la supremacía a otras empresas independientes, ya no existe, puesto que toda organización sostiene y depende de otras para prosperar y, tal vez, hasta para sobrevivir. Actualmente, las empresas tienen que evolucionar en conjunto con otras en el ecosistema para que todas resulten fortalecidas, es el caso de Samsung y Sony quienes se dieron cuenta de que depende una de la otra en los campos de tecnología y desarrollo de nuevos productos. La sociedad entre ellas se inició en 2003, cuando comenzaron a fabricar pantallas de cristal líquido; Samsung tenía mejor tecnología, pero Sony tenía una comprensión superior por mucho de cómo convertir esa tecnología en productos con ventas muy altas. Así, las dos empresas siguen tratando de superarse, pero también continúan compartiendo información, porque los gerentes saben que es el mejor camino para fortalecerse (Daft, 2011, p. 177 y 179).

Retomando a Daft (2011), esta cooperación es un requisito para acrecentar las innovaciones, la solución de problemas y el desempeño, dado que las empresas que deciden colaborar entre sí pueden compartir riesgos al entrar en mercados nuevos, montar nuevos programas caros y reducir costos, y mejorar el perfil de la organización en industrias o tecnologías específicas. Además, las sociedades son una amplia vía para entrar en los mercados globales, de modo que empresas grandes y pequeñas desarrollan sociedades en su país y en el extranjero⁷⁸ (p. 183-184).

⁷⁷ Según Daft (2011), un ecosistema organizacional es un sistema formado por la interacción de una comunidad de organizaciones y su entorno (p. 176).

⁷⁸ Habitualmente, las empresas estadounidenses trabajaban solas, en competencia unas con otras, convencidas de la tradición del individualismo y la autonomía, pero en las experiencias internacionales han aprendido qué eficaces pueden ser las relaciones interorganizacionales. Japón y Corea tienen largas tradiciones de clanes corporativos o grupos industriales que colaboran para ayudarse (Daft, 2011, p. 184).

6.2. TEMÁTICAS EVOLUTIVAS

6.2.1. Transformación organizacional

Con el objeto de responder y adaptarse a ciertas condiciones del ambiente (nuevas perspectivas de negocios , presión de los mercados y la competencia, medidas y políticas gubernamentales, efectos de la globalización sobre la identidad cultural, la necesidad de flexibilidad, etc.), las empresas optan por modificar las maneras de pensar, las estrategias, los sentimientos y todo aquello que inconscientemente se tiene asumido como bueno y verdadero (la parte más íntima de la mente de las personas). Ello implica una transformación organizacional, la cual conduce a un “cambio profundo”,⁷⁹ en el que valores, creencias y supuestos muy enraizados resultan cuestionados y modificados (Ulrich, como se citó en Calderón, Cuartas y Álvarez; 2009, p. 158).

Considerando que la transformación se presenta en toda la organización, el análisis de dicho proceso resulta extenso; pero algunos autores (Watzlawick et ál., 1994; Manrique, 1997; Motta, 2001; Christensen, 1999) plantean cuatro dimensiones organizacionales para llevarlo a cabo:

- En la *dimensión humana*, el verdadero cambio se inicia con la transformación de la mente, es decir, dado que el uso permanente de modelos mentales hace a muchos comportamientos inconscientes, mientras no se tome conciencia a nivel individual de la necesidad del cambio, este es imposible (Manrique, 1997). Si bien en las organizaciones existen condiciones y acontecimientos que se hallan fuera de la intervención humana, sí se puede considerar la manera como las personas intentan enfrentarse a estas circunstancias (Calderón, Cuartas y Álvarez; 2009, p. 159).

⁷⁹ La transformación organizacional se diferencia del cambio por tomar más en cuenta la vida interna e inconsciente de la organización y su personal (De Loach, 1998). Desde esta perspectiva, el cambio puede entenderse como la adaptación al contexto o el esfuerzo por mejorar, y la transformación como un proceso profundo que implica variaciones sustanciales en la esencia de quienes lo llevan a cabo (Calderón, Cuartas y Álvarez; 2009, p. 158).

- En la *dimensión estratégica*, los cambios se enfocan en la redefinición de la misión, objetivos y formas de identificación y selección de alternativas de acción (para abordar el entorno social), y para lograrlo involucra aspectos como el sistema de comunicaciones interno y externo, las formas de pensar la organización y el proceso de toma de decisiones (Calderón, Cuartas y Álvarez; 2009, p. 159).

- En la *dimensión tecnológica*, el cambio constituye uno de los principales factores creadores de dinamismo, siendo su principal función la de generar innovaciones persistentemente y su característica más esencial, la de estar determinado endógenamente por agentes o firmas del sistema (López, 1996). Esta endogeneidad determina que las empresas evolucionen en la medida en que se adapten a los cambios ocurridos en el entorno mediante la creatividad y la capacidad innovativa que posean (Barrionuevo y Munt; 2012, p.117)

- En la *dimensión sociocultural*, los esfuerzos de cambio se orientan en la renovación del contrato psicológico, al lograr un equilibrio entre la contribución de las personas y su retribución; emplea para este fin la modificación de actitudes, comportamientos, valores, creencias, hábitos, ritos, mitos, símbolos, lenguaje, intereses comunes y mecanismos de participación, como métodos para lograr satisfacción y armonía en el ambiente laboral (Calderón, Cuartas y Álvarez; 2009, p. 159).

De acuerdo a lo anterior, Calderón, Cuartas y Álvarez (2009) aseguran que la transformación organizacional tiene la característica de causar un efecto dominó en el resto de la organización. Es decir, que aunque el proceso de transformación como tal se enfoque en un sola dimensión, esta causará (directa o indirectamente) variaciones sobre diversos aspectos organizacionales, como la estructura, la estrategia, el estilo directivo, la cultura, el ambiente, los valores, las políticas y la tecnología (p. 160).

6.2.2. Aprendizaje organizacional

Ante la creciente rapidez e impredecibilidad de los cambios en el entorno y las consiguientes demandas de adaptación; la habilidad para aprender más rápido que los competidores será la única fuente de ventaja competitiva⁸⁰ sustentable en el tiempo, especialmente en industrias que requieran de la utilización intensiva de sus conocimientos (Stata, 1989), los cuales son producto de un complejo entramado social, difícil de comprender, de imitar o de interiorizar por otras organizaciones (Barney, Karnoe y Nonaka como se citaron en Ahumada, 2002, p.142). Cada empresa se caracteriza por tener un “intervalo muy específico de conocimiento productivo (...) que a menudo involucra características idiosincráticas que la distinguen incluso de las empresas superficialmente similares en la misma línea (o líneas) de actividades” (Winter, como se citó en Morales, 2009, p. 169). Lo que la empresa es capaz de producir en un intervalo de tiempo dado, no depende tanto de la disponibilidad de recursos productivos o de la forma óptima de combinarlos (del estado técnico, como supone la teoría neoclásica), sino del stock de conocimiento acumulado.

Para Almanza, Calderon, Vargas, Casas y Palomares (2016), el tema de aprendizaje organizacional es cada vez más importante en la teoría y práctica empresarial, pues se trata de un proceso mediante el cual la repetición y la experimentación hacen que con el paso del tiempo las tareas se efectúen mejor y más rápidamente, y que nuevas oportunidades se experimenten en forma permanente en las áreas operativas, gracias a la adquisición, asimilación e integración de conocimiento, habilidades y actitudes por parte de los miembros de la organización⁸¹ (p. 85). Al llevar a cabo este proceso, se configura el concepto de “rutina”, que desempeña en la empresa el mismo papel que los genes en la teoría evolutiva de la Biología:

Constituye un rasgo característico y persistente de la empresa, adquirido mediante el aprendizaje y transmitido históricamente, y pueden determinar su conducta

⁸⁰ Prahalad y Hamel (1991) señalan que los fundamentos de una ventaja competitiva están en la capacidad de generar valor mediante el desarrollo y aprovechamiento de una competencia distintiva, ya que en ellas radica la capacidad de la empresa para sobrevivir en un entorno competitivo (Ahumada, 2002, p. 142).

⁸¹ Los saberes individuales y colectivos no son adquiridos por transferencia sino por construcción, la cual tiene lugar en la interacción, basándose en las normas, las estrategias y las hipótesis que los individuos crean o reformulan (Bernoux, 2009, p. 41).

(aunque ésta se verá influida también por el medio), son hereditarios y son selectivos en el sentido de que empresas con ciertas rutinas pueden funcionar mejor que otras (Nelson y Winter, como se citaron en Valdaliso, 1993, p. 422).

Por otra parte, Ahumada (2002) considera que el aprendizaje organizacional se desencadena cuando la incorporación de nuevas posibilidades de distinción⁸² tiene como resultado una modificación de la lógica dominante⁸³ de la organización, es decir, que tanto los directivos como los operarios deben reformular aquellas prácticas que han resultado útiles y que han funcionado en el pasado⁸⁴ (p. 144).

Con respecto a estas afirmaciones, la capacidad de aprendizaje organizacional sería la clave del éxito en la supervivencia organizacional dado la dificultad de saber con anticipación la dirección que tomarán los cambios del entorno. Al parecer, las organizaciones que aprenden a estar más adaptadas a las restricciones⁸⁵ logran sobrevivir, y las que no, mueren o son eliminadas, permitiendo la entrada de nuevas organizaciones a ese espacio o «nicho ecológico» que ha quedado desocupado. El conocimiento y el aprendizaje organizacional se transforman así en un importante factor de competitividad, debido a que la oferta de recursos es escasa y las organizaciones más débiles son eliminadas (Davenport y Prusak, como se citaron en Ahumada, 2002, p. 146).

⁸² La incorporación de nuevas distinciones implica una apertura o modificación del margen de posibilidades viables y/o significativas del decidir organizacional.

⁸³ En un principio, la lógica dominante de la organización fue definida como “la manera en que los directivos conceptualizan el negocio y realizan decisiones críticas respecto a la asignación de los recursos” (Prahalad y Bettis, como se citaron en Ahumada, 2002, p. 142).

⁸⁴ Una reformulación del conocimiento anterior con las ideas nuevas, dotará a las personas de herramientas para una adecuada toma de decisiones y un mayor rendimiento al interior de las mismas (Almanza, Calderón, Vargas, Casas y Palomares; 2016, p. 93).

⁸⁵ Para Hannan y Freeman (1978) las normas e historia de la organización, las presiones legales y fiscales, las barreras para entrar y salir de los mercados, la información restringida, etc., son factores que hacen difícil el aprendizaje y el cambio organizacional. Todas estas barreras (internas y/o externas) generan una inercia que limitan el esfuerzo adaptativo de la organización.

6.2.3. Entrenamiento organizacional

El entrenamiento es un proceso educativo⁸⁶ mediante el cual se prepara al personal de una empresa, para desempeñar de manera excelente las tareas específicas que debe desarrollar y ayuda también al fortalecimiento de sus competencias, las cuales son necesarias en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Como indica Londoño (2013), este proceso conlleva 4 clases de cambios en el comportamiento referidos a:

- La transmisión de información aumenta el conocimiento de las personas. Para Betancourt, en muchos programas de entrenamiento el elemento esencial es distribuir información, (acerca de la empresa, sus productos, sus servicios, sus reglamentos, etc.) a los entrenados, conformando un cuerpo de conocimientos que facilita la apropiación y ejecución de las metas organizacionales (p. 4).

- El desarrollo de las habilidades mejora aquellas destrezas relacionados directamente con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras. Es un entrenamiento orientado de manera directa a las tareas y operaciones que van a ejecutarse (Betancourt, pp. 4-5).

- El desarrollo de actitudes implica la modificación de comportamientos negativos por otros más favorables entre los trabajadores, aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión; en cuanto a los sentimientos y reacciones de las demás personas. También puede implicar adquisición de nuevos hábitos y actitudes, ante todo, relacionados con los clientes o

- usuarios (entrenamiento de vendedores, promotores, etc.), o técnicas de ventas (Betancourt, p. 5).

⁸⁶ Se involucra el término “educativo”, ya que a lo largo de la vida el ser humano ha estado en un continuo aprendizaje derivado de influencias que recibe del ambiente social, para adaptarse a las normas y valores sociales vigentes y aceptados (Betancourt, p. 2).

- El desarrollo de conceptos eleva el nivel de abstracción y conceptualización de ideas y pensamientos, ya sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica administrativa o para elevar el nivel de generalización, capacitando gerentes que puedan pensar en términos globales y amplios (Betancourt, p. 5).

De igual manera, el proceso de entrenamiento implica 4 etapas concernientes al diagnóstico, diseño, implementación y evaluación. La primera de ellas (diagnóstico), implica conocer las necesidades de entrenamiento de la empresa; es decir, evaluar las posibles carencias de preparación profesional de las personas en cuanto a las habilidades que un individuo o grupo debe desarrollar para mejorar o aumentar su eficiencia, eficacia y productividad en el trabajo. La etapa de diseño se refiere a la elección de la técnica o estrategia para hacer frente a las necesidades de entrenamiento, para lo cual es necesario un programa que abarque acciones integradas y cohesionadas resaltando aspectos como: a quién entrenar, cómo se debe hacer, en qué se debe entrenar, dónde y cuándo se debe entrenar. Luego de tener claro estos aspectos, se pasa a la implementación del proceso de entrenamiento con todo el personal de la empresa, en todos los niveles y funciones; para lo cual es necesaria una cantidad considerable de esfuerzo y entusiasmo de quienes participan en la tarea (Betancourt, p. 12). Por último, la etapa de evaluación considera si el entrenamiento produjo las modificaciones deseadas en el comportamiento de los empleados y si los resultados del entrenamiento presentan relación con la consecución de las metas de la empresa (Betancourt, pp. 12-13).

Las empresas que implementan procesos de entrenamiento deben basarse en sus necesidades reales, para que la inversión representada en grandes cantidades de dinero no sea en vano. Algunas veces, se acostumbra a enviar a todos los trabajadores a los mismos cursos por igual sin tomar en cuenta las diferencias individuales, y en muchas ocasiones las grandes empresas, envían a las mismas personas a determinado curso con el fin de que se cubra el presupuesto que no se ha gastado aun. Adicionalmente Londoño

(2013), considera que el entrenamiento y la formación no deben de ser solo en lo profesional sino también en lo personal:

Esto es algo que me ha tocado, ya que en los trabajos que he tenido como ingeniero, me toca relacionarme “en terreno” con operarios que no tienen un nivel educativo avanzado, y en donde toca darles una pedagogía de cómo actuar o por ejemplo, darles enseñanzas en manejar sus salarios para que estos les duren todo el mes y puedan probablemente tener un ahorro (Londoño, 2013).

6.3. METODOLOGÍA

El análisis del enfoque evolutivo (principalmente de la población ecológica) es eminentemente dinámico y puede recurrir a metodologías como: Event History Analysis (Análisis histórico del acontecimiento) que permite tratar en forma adecuada los procesos temporales (Gatman y Contreras, 2009, p. 60); y al método de identificación de patrones (éxito y fracaso) en un grupo concreto de empresas (García y Lucas, 2013, p. 204).

Inicialmente, grandes historiadores como M. Bloch y F. Braudel, afirman que: “la historia trata de los hombres en el tiempo”, y que “el historiador no se evade nunca del tiempo de la historia” (Rodríguez, 1998, p. 237). Tales afirmaciones constatan cómo el parámetro temporal es protagonista, sabiendo que la historia se produce en el tiempo y no escapa a las implicaciones epistemológicas de la definición del tiempo. En este sentido, existen diversas duraciones temporales, entre ellas el acontecimiento,⁸⁷ que pone en cuestión el orden natural y social del mundo en una secuenciación en la que intervienen, no sólo mujeres y hombres sino también el azar. La humanidad cambia en un doble parámetro: en el espacio (local, regional, global) y a lo largo del tiempo (acontecimientos, procesos de cambio, permanencias), a través de un ritmo diferente:

⁸⁷ Según Rodríguez (1998), el concepto de acontecimiento nos permite definirlo como un suceso importante (unidad de conocimiento) que constituye el elemento de todo proceso histórico.

Tanto el ser humano como las organizaciones, tienen un proceso de vida que atraviesa por diferentes etapas, en las cuales se destacan momentos de permanencia en ciertos estados y de cambio en otros. Ello implica que todo tiene una variación, que nada en el mundo permanece intacto” (Betancourt, 2018).

Por otra parte, Vermunt (2012) define el acontecimiento como una transición de un estado a otro, es decir de un estado de origen a un estado de destino. Ello puede darse en el contexto de historia matrimonial, donde un posible acontecimiento es "el primer matrimonio", que se determina por la transición del estado de origen (nunca se casó) con el estado de destino (casado) (p. 2). En el caso de las empresas, el análisis histórico de acontecimiento puede utilizar un modelo de regresión logística, en el cual la variable binaria dependiente indica si un acontecimiento particular ocurre dentro del periodo de observación: suponiendo que el objetivo de la empresa “C” es explicar por qué ciertos individuos permanecieron en su primer trabajo más tiempo que otros; una variable binaria dependiente podría definirse indicando si un individuo dado, recibió una promoción dentro de los cinco primeros años después de obtener un empleo en la empresa en cuestión. Esta variable dependiente podría estar relacionada con un juego de covariables, como la edad, la experiencia de trabajo, el nivel de trabajo, el nivel educativo, características de familia, y actitudes relacionadas con el trabajo mediante un modelo de regresión logístico (Vermunt, 2012, p. 4).

Igualmente, García y Lucas (2013) afirman que la ecología de las poblaciones se interesa en identificar los patrones de éxito y fracaso en un grupo concreto de empresas, quienes compiten por obtener los recursos para sobrevivir. Por ejemplo, las revistas sobre turismo rural podrían ofrecer: a sus redactores, un lugar atractivo donde trabajar; a sus lectores, una información que les interesa realmente; a sus anunciantes, un público objetivo específico para su publicidad; a los organismos públicos, un cauce de comunicación para promocionar intereses culturales, regionales o locales. A cambio, las revistas reciben talento, financiación por ventas, publicidad, ayudas oficiales y prestigio; ósea los diversos recursos que están controlados por los agentes y de los que las revistas dependen para mantenerse activas. De esta manera, el patrón de éxito identificado en las revistas tiene relación con el contenido especializado que ocupan, logrando satisfacer las

demandas del entorno y permitiendo obtener los recursos que ese mismo entorno les otorga (p. 206).

6.4. PROBLEMÁTICAS EVOLUTIVAS

Aunque esta perspectiva evolutiva es útil para el estudio principalmente de poblaciones organizacionales como restaurantes, periódicos, pequeñas compañías de electrónica, sindicatos, etc., y facilita la toma de decisiones respecto a qué empresa conviene invertir o a qué sindicato afiliarse; sus supuestos teóricos tienen algunas problemáticas y vacíos de estudio expuestos a continuación:

- En el análisis evolutivo, se hace referencia principalmente a sectores en los que hay muchas organizaciones que compiten agresivamente por recursos escasos. Por eso, sectores estables en los que hay pocas organizaciones muy asentadas, no responden a los argumentos de este enfoque; pues aquellos sectores con altas barreras de entrada o ampliamente regulados por el Estado (sector de automóviles o de las compañías farmacéuticas) tienen un índice muy bajo de natalidad y mortalidad organizacional: pocas compañías pueden introducirse en el sector y también son pocas las que desaparecen (García y Lucas, 2013, p. 207).

- Los argumentos de la ecología de las poblaciones no permiten predecir qué variaciones tendrán éxito en el futuro; sólo pueden comprobar qué innovaciones han logrado triunfar en el pasado, lo que no asegura que las mismas organizaciones vayan a seguir sobreviviendo en el futuro (García y Lucas, 2013, p. 207).

- Es evidente que el enfoque evolutivo descansa estrechamente en analogías de la teoría evolucionista iniciada por Darwin, en tanto García y Lucas (2013) exponen:

Se trata de estudiar los diferentes tipos de organizaciones como si fueran especies que luchan por su supervivencia en un entorno competitivo caracterizado por los recursos escasos. Del mismo modo que la influencia del entorno explicaba los cambios morfológicos y estructurales de las especies animales para lograr una mejor adaptación a su medio físico, la perspectiva evolutiva de la empresa trata de explicar de ciertos tipos de organizaciones que incorporan o desarrollan ciertas características que les permiten adaptarse mejor a su entorno competitivo (García y Lucas, 2013, p. 205).

Para Van de Ven, esta analogía presenta un gran vacío en su análisis al no tratar con los motivos o decisiones humanas, las cuales son fundamentales en los procesos donde se alcanza la adecuación entre la organización y el ambiente (Hall, 1990, p. 380). Daft (2011) afirma que las decisiones gerenciales sobre las metas de la organización, la estrategia y el diseño; están encaminadas hacia la adaptación de la organización a un entorno cambiante, y son los altos directivos quienes evalúan las fortalezas y debilidades para definir la competencia distintiva de la empresa en comparación con otras empresas de la industria. (p. 58).

- Teniendo en cuenta que el comportamiento humano se consideran un aspecto ignorado y poco trabajado por esta perspectiva, Van de Ven menciona otro vacío de estudio correspondiente a los problemas éticos en los que los individuos se ven inmersos algunas veces (Hall, 1990, p. 380). En años recientes, las malas elecciones de los gerentes conllevan a errores éticos, que suscitan la necesidad de darle más énfasis a la ética para restaurar la confianza entre los clientes y entre los miembros de la comunidad en general.⁸⁸ Por lo tanto, Daft (2011) propone la ética gerencial como una poderosa herramienta que garantice el compromiso (por parte de los gerentes) con valores éticos específicos y proporcionar un constante liderazgo para cuidar y renovar los

⁸⁸ Con el siguiente ejemplo, Daft (2011) resalta la necesidad de una ética gerencial:

Los altos directivos consideran promover a un gerente de ventas que está progresando y que produce 70 millones de dólares al año y ha abierto nuevos mercados en lugares como Brasil y Turquía, que son importantes para el crecimiento internacional. Sin embargo, las empleadas se han quejado durante años de que el gerente abusa verbalmente de ellas, cuenta chistes ofensivos y hace rabietas si ellas no hacen exactamente lo que él dice (p. 391).

valores.⁸⁹ Los líderes en el nivel superior son responsables de crear y mantener una cultura que haga hincapié en la importancia del comportamiento ético para todos y cada uno de los empleados (p. 393).

Para dar por terminado el capítulo, se concluye que este enfoque ha contribuido a introducir una perspectiva histórica en el estudio de las empresas, pues sus rasgos y comportamientos se han gestado mediante un proceso de aprendizaje que trae consigo transformaciones suaves o radicales (fruto de revoluciones tecnológicas o de acciones humanas revolucionarias) a lo largo del tiempo. Igualmente, el análisis evolutivo permite visualizar la dinámica de las organizaciones que luchan por aprovechar los recursos que el ambiente les ofrece para sobrevivir.

En este sentido, Chandler muestra su inclinación por el presente enfoque argumentando que la configuración de la empresa depende, fundamentalmente, de su trayectoria histórica previa. En consecuencia, las estrategias y las decisiones de las empresas y de sus directivos no se limitan simplemente a reaccionar ante los cambios de las fuerzas de la tecnología y de los mercados; por el contrario, los empresarios tratan, naturalmente, de influir de forma permanente sobre aquellos y generalmente lo consiguen. Basándose en esta premisa, Chandler le da la vuelta a la argumentación neoclásica, para sostener que los mercados no pueden entenderse sin comprender al mismo tiempo, las estructuras y las estrategias empresariales⁹⁰ (pp. 41-42).

Adicionalmente, Valdaliso (Entrevista, 21 de Marzo de 2018) señala que dentro del enfoque evolutivo, la historia empresarial cobra sentido cuando en las empresas se manifiestan diversidad de experiencias, de tamaños, de estrategias, etc., que suelen depender, por un lado, de la propia empresa (de sus recursos físicos y humanos, y de su pasado). “Lo que hace el enfoque evolutivo en economía y en el mundo de la empresa

⁸⁹ Los valores se pueden comunicar en varias formas, discursos, publicaciones de la empresa, declaraciones de la política y, en especial, acciones personales (Daft, 2011, p. 393).

⁹⁰ Chandler señala que la estrategia más frecuente de las grandes empresas norteamericanas, alemanas y británicas tras la Primera Guerra Mundial fue la expansión hacia nuevos mercados y nuevos productos. La fuerza motriz de esa estrategia fue el deseo de utilizar la ventaja competitiva creada por las rutinas aprendidas y coordinadas en la producción, distribución, marketing y en la mejora de productos y procesos productivos ya existentes (Valdaliso y López, 2007, p. 51).

(entrepreneurship) es aceptar la casuística y la complejidad que viene de la propia historia y de la propia realidad”.

De esta manera, la empresa ya no es vista como un ente mecánico y aislado del contexto y de la historia, sino como un organismo complejo inmerso en diversos mundos (económico, político, social, tecnológico, etc.), y como un escenario donde actúan diversos agentes (empleados, clientes, proveedores, competidores, entre otros). Por ello, el estudio histórico de la empresa requiere de modelos más abarcadores para su adecuada comprensión, siendo pertinentes las comparaciones que permitan un análisis de los cambios experimentados por las empresas en sus sistemas de producción, comercialización y dirección a lo largo del tiempo y en diversos espacios.

Por otro lado, la relación de este enfoque con la teoría organizacional puede verse desde la teoría de sistemas, la cual empezó a aplicarse al estudio de las organizaciones cuando la complejidad de gestionar bien una empresa en unos mercados cada vez más competitivos se hizo evidente. En efecto, esta teoría aporta al estudio de las organizaciones una perspectiva global que trata de tener en cuenta todas las variables o aspectos de la realidad que pueda ser importantes para su funcionamiento, tanto si pertenecen a la organización como si forma parte de su entorno, debido a que el cambio de las circunstancias externas que enfrenta puede influir decisivamente sobre el resultado de su actividad.

Adicionalmente, Lucas (2013) indica la importancia que tiene para las organizaciones observar atentamente las transformaciones de su entorno para emprender los cambios necesarios en su interior. Así, resulta imprescindible definir apropiadamente el propio entorno, establecer cauces de observación adecuados y ser capaz de poner en práctica los cambios oportunos en el momento necesario, manteniendo en un nuevo equilibrio, al mismo tiempo, la consistencia interna entre las diferentes unidades y procesos de la organización (p. 193).

7. CAPITULO VII: ENFOQUE COMPARATIVO

Es necesario resaltar que lo que se conoce como historia empresarial en nuestro medio no refleja un proceso metódico histórico claro, como tampoco refleja ni aprehende aquellas realidades y verdades que se configuran al interior de una organización (no solo en una empresa), ni los estados configurados en su relación con el medio exterior a ella (entorno). En otras palabras, este tipo de historia empresarial no conduce al conocimiento de esencias organizacionales sino que, por el contrario, ante el afán de resaltar las acciones empresariales individuales de uno o varios empresarios y sus empresas, cae en una serie de falencias caracterizadas por un alejamiento de la realidad, la verdad y, paradójicamente, la misma historia. (Betancourt, 2003: p. 203)

Es por eso que se advierte la existencia de un tipo de historia: la historia comparativa de la empresa, promovida por Alfred D. Chandler (1962) y definida por Betancourt (2003) en los siguientes términos:

La historia comparativa se puede definir como un tipo de historia que se encarga de tratar realidades de objetos de estudio individuales, para luego avanzar hacia paralelos y sacar de ellos los elementos comunes, tratando de establecer generalizaciones y conceptos que no están atados a un tiempo y lugar específico (Betancourt, 2003, p. 204).

Al parecer este enfoque, es un modo de proceder histórico en el afán de incursionar en realidades organizacionales que, según el papel, extensión y particularidades propias de cada organización, permiten cuando menos la detección de su complejidad, dejando o superando el carácter casuístico si no de la historia, sí de las realidades organizacionales. Sin duda alguna, supera el modo de proceder característico de aquello que en nuestro medio se denomina historia empresarial (individualizada y particular).

En el mismo sentido, Chandler (1962) afirma que la historia comparativa permite el análisis de decisiones significantes, complejas, eventos que no son todos fuera del contexto, pues el hecho de identificar estados individuales no trae adheridos los objetos comparables; estos se deben abstraer mediante el juicio analítico (p. 7). Entonces el

enfoque comparado es, con seguridad, el apropiado para un trabajo continuado sobre la historia de la empresa comercial moderna. La descripción y el análisis de la historia de la nueva institución y de los métodos con los que ha llevado a cabo sus funciones básicas en las diferentes naciones, puede contribuir a definir las exigencias organizativas de las economías modernas y a revelar las forma en que las actitudes culturales, los valores, las ideologías, los sistemas políticos y la estructura social les afectan “Pueden señalar hasta qué punto los directivos especializados, que deben administrar los procesos de producción y de distribución en las complejas economías modernas pueden ser hechos responsables de sus acciones, las cuales tienen consecuencias trascendentales” (Chandler, 1977, p. 676).

Gracias al modo de proceder histórico comparativo de Chandler se pueden apreciar una serie de conceptos que nutren el conocimiento de realidades administrativas y organizacionales (empresariales), nacidas a partir de la historicidad de la empresa productora y distribuidora de bienes y servicios, la cual cambia de un estado tradicional, familiar y de tamaño pequeño y simple a una empresa de tamaño grande, compleja, industrial, multidivisional, multifuncional y multiproducto.

Este nuevo tipo de configuración basa su actuar en la presencia de una clase o grupo de directivos que realizan la función básica de administrar o coordinar, esto es, poner en marcha la empresa (habilidades organizativas), configurando la lógica y surgimiento del capitalismo gerencial en Estados Unidos. La vida organizacional responde más a esta institución (administración y directivos), que a las propias fuerzas del mercado (tal y como lo había indicado Adam Smith).

Bajo la perspectiva Chandleriana se legitima el papel de la administración como promotora del cambio en la misma empresa y en la economía. Sin duda alguna, es un tipo de historia que genera conocimiento de realidades de la empresa y de las mismas prácticas administrativas. Debe observarse que tales estudios están concentrados en el funcionamiento de las empresas, de carácter productivo industrial, propio de la época de la industrialización en los Estados Unidos. Es un tipo de historia que incita a proceder de la misma manera en toda la gama de organizaciones configuradas en nuestro medio hasta estos días. (Betancourt, 2003, pp. 203-204).

7.1. TEMÁTICAS

De acuerdo al artículo de Gilberto Betancourt Zarate, denominado “*De la historia empresarial a la historia organizacional*” y a la entrevista realizada al mismo, se han seleccionado unos temas centrales en este enfoque comparativo, los cuales permiten mostrar el aporte a la historia empresarial:

7.1.1. La evolución de la empresa moderna

Este tipo de historia ha servido para entender como la empresa evoluciono de un estado tradicional a un tipo de empresa moderna, cuando decimos moderna, es una empresa que está guiada por la lógica del sistema capitalista, esto por un lado, y por el otro, por la lógica del sistema industrial, es en este sentido: la industrialización obedeciendo a la lógica del sistema capitalista. Esta es una de las enseñanzas centrales de Alfred Chandler (Betancourt, Entrevista 22 de Marzo de 2018).

Es por ello que se hace necesario mencionar las características de la empresa moderna como una organización multiunitaria, dirigida por un conjunto de mandos directivos y medios, consta de muchas unidades de operación distintas y cada unidad de una empresa moderna cuenta con oficinas administrativas y de contabilidad propias. Se puede considerar que cada unidad puede funcionar como una empresa independiente. Las empresas modernas operan en lugares diferentes, realizan diversos tipos de actividades económicas y comercian en distintas líneas de bienes y servicios. A diferencia de la tradicional, la empresa moderna internaliza las actividades y las transacciones entre las unidades y por ello son los empleados quienes controlan y coordinan sus propias actividades más que los mecanismos del mercado. (Chandler, 1987).

Es así como la empresa moderna ha asumido un papel relevante en la historia y se ha extendido aceleradamente en un periodo muy breve de tiempo. Siendo importante el análisis histórico de la misma, a partir del cual se pueden responder las preguntas:

¿Cuándo?, ¿Dónde? y ¿Cómo?... cuestiones que al aclararse permitirán explicar las razones que dan origen a la nueva organización, a las bases de su poder y a la configuración paradigmática de la administración clásica. (Barba, 2000: p. 15)

En el mismo sentido, es importante mencionar que en ese tránsito evolutivo por el que atraviesa la empresa, Chandler descubre las siguientes etapas:

- La primera etapa se da entre los años 1790-1840, donde se encontraba un tipo de comportamiento de las empresas como tradicional, obedientes de las lógicas del mercado, donde la empresa produce lo que el mercado demanda. He aquí el juego de la oferta y la demanda.
- La segunda etapa se da entre los años 1840-1880, donde la empresa se empieza a modernizar y empieza a crecer por razones externas a ella.⁹¹
- La tercera etapa se da entre los años 1880-1940, donde se consolida el desarrollo de las comunicaciones y el transporte en Estados Unidos, lo cual dinamizó los procesos de mercado, consolidándose entonces la empresa industrial moderna. Es así como la industrialización, no solo se explica por el desarrollo de la ciencia y la tecnología sino que también fue favorecida por el desarrollo de la comunicación y el transporte.⁹²

Después de la tercera etapa, se consolida lo que se podría denominar la tercera revolución industrial, caracterizada por el desarrollo de la ciencia y la tecnología (informática, telemática, la robótica⁹³ y biotecnología), aplicada a los procesos de

⁹¹ Chandler encuentra dos situaciones particulares que jugaron a favor del crecimiento industrial de las empresas estadounidenses. La primera fue el desarrollo más o menos moderado del transporte, a través del ferrocarril: y la segunda tuvo que ver con el desarrollo de los procesos de comunicación a través del telégrafo. No obstante, existieron factores internos que promovieron ese crecimiento industrial, como lo fue el surgimiento de una clase administrativa, dinamizada al mismo tiempo por las capacidades organizativas.

⁹² El transporte propició la comunicación entre sectores, permitiendo que aquellas regiones aisladas entre sí se comunicaran de mejor manera y por ende se redujeron las distancias.

⁹³ La robótica contribuyó a la consolidación de la automatización flexible, como requisito indispensable de las fábricas modernas para adaptarse a los contextos cada vez más agresivos y a los sectores de mercado cada vez más dinámicos y exigentes. La incorporación de esta tecnología influyó en la transformación de la organización del trabajo, sustituyendo el trabajo disciplinario, rutinario y enajenante, por el trabajo flexible, polivalente y creativo fundado en el conocimiento. En este plano, se desarrollan las

producción y organizacionales. Esta revolución tecnológica⁹⁴ se convierte en una de las condiciones sustantivas para la modernización y la flexibilización de las instituciones.

7.1.2. Capacidades organizacionales

La historia comparativa ya no se centra en lo individual (historia de empresarios) sino que se centra en un concepto Chandleriano muy importante, el concepto de capacidades organizacionales, definidas como:

Entidades socialmente construidas que representan una forma colectiva de solucionar problemas, evolucionan en el tiempo mediante un proceso de aprendizaje (y en consecuencia poseen un componente dinámico intrínseco), y representan una forma distintiva y superior de combinar y asignar recursos (Helfat y Peteraf, 2003; Schreyögg y Kliesch-Eberl, 2007). En términos más específicos, una capacidad organizacional se define como una “rutina de alto nivel (o colección de rutinas) que en conjunto con el proceso de asignación y combinación de los insumos ofrece a la gerencia de la organización alternativas de decisión para producir salidas (outputs) de un determinado tipo (Winter, 2000, p. 983).

Entonces, Afirmar que una organización posee una capacidad específica, significa que “la organización (o las partes que la constituyen) tiene la habilidad para realizar una actividad particular de una manera confiable y al menos mínimamente satisfactoria” (Helfat y Winter, 2011, p. 1244). Dos precisiones son necesarias en esta definición:

- La expresión “mínimamente satisfactoria” implica que el resultado de una actividad es reconocible como tal, y funciona al menos mínimamente frente a lo previsto, es decir, poseer una capacidad no implica tener una habilidad sobresaliente.
- Una capacidad, por su naturaleza dialógica, permite en su ejercicio la realización simultánea de actividades repetitivas y confiables, y de

condiciones básicas para el diseño y construcción de plantas casi totalmente automatizadas (Barba, 2000, p. 12).

⁹⁴ Las tecnologías desarrolladas en este periodo contribuyeron a la integración de los procesos de información en tiempo real, trascendiendo los espacios físicos que se constituían como una barrera natural e inevitable de los procesos organizacionales en las instituciones tradicionales, haciendo posible, en el presente, la aparición de la organización virtual (Barba, 2000, p. 13).

actividades que no reflejan una práctica o comportamiento estandarizado; es decir, alberga simultáneamente dos ideas contrarias, conservando la capacidad de funcionar (Collins y Porras, 1995).

7.1.3. Empresas centralizadas y descentralizadas

De acuerdo a Chandler (1962), en el tránsito de una empresa tradicional pequeña a una empresa grande y compleja, es donde se dan procesos de centralización a descentralización. En una empresa pequeña se observa el proceso centralizado (el gerente tiene bajo control las diferentes partes de la empresa), pero cuando la empresa es grande (empresa industrial) se hace necesario el proceso de descentralización.

En otras palabras, en la Centralización tiene gran importancia la jerarquía y el grado de autoridad en la estructura organizativa en la que se toman las decisiones (Slack y Hinings, 1987). Se corresponde así con la distribución, asignación y localización del derecho, la autoridad y el poder para tomar decisiones estratégicas u operativas (Hall, 1996;). Por tanto, cuando las decisiones son centralizadas, significa que estas recaen en los niveles superiores de la jerarquía empresarial.

Pero, cuando la empresa es descentralizada, parte de la toma de decisiones vinculadas con el trabajo operativo y estratégico es delegada y llevada a cabo de manera más discrecional por los gerentes y empleados de los niveles jerárquicos medios e inferiores (Zapata y Hernández, 2014), con lo cual proporciona a los empleados libertad y autonomía para decidir y resolver los problemas en sus puestos de trabajo (Pertusa et al., 2013).

En el mismo sentido, lo que se señala en el trabajo de Chandler es que los gerentes de la Revolución Industrial en los Estados Unidos tuvieron que desarrollar distintas estrategias de las que acostumbraban usar y llevar a la práctica sus antecesores en el área gerencial, y a su vez éstas estrategias no tenían solamente que estar en la cabeza de estos nuevos gerentes sino que debían de ser capaces de llevar a la práctica

dichas estrategias poniendo en vigencia estructuras organizativas totalmente innovadoras. Y una de las nuevas estructuras organizativas se conoció como: descentralización, la cual permitió integrar eficazmente la producción masiva con la distribución masiva. Estas nuevas estrategias y estructuras organizacionales fueron los modelos a usar en este entorno, para ir más allá de sus fronteras varias décadas más tarde cuando se extienden las grandes corporaciones multinacionales y, la empresa multiunidad, la cual resulta ser el antepasado de la empresa franquiciada a nivel mundial. En pocas palabras, la tan mentada Revolución Industrial tuvo el éxito que se le atribuye, porque fue acompañada por una Revolución Organizacional integrando el componente social con la tecnología. (Gaynor, Eric. Noviembre 1999)

A continuación se presentan cinco categorías de análisis, que han ayudado a entender la naturaleza de la administración en su dimensión teórica y práctica, donde es necesario plantearse la pregunta ¿para qué ha servido la historia? Y en este caso ¿para qué sirve la historia empresarial a la administración?

7.2. CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Basadas en la obra de Alfred Chandler, desde la historia comparativa contribuye a robustecer la historia empresarial

7.2.1. Relación entre estrategia y estructura

A partir de la obra *Strategy and Structure* (1962), mediante la utilización de la técnica de estudios de caso sobre cuatro empresas Chandler analiza “cómo un cambio en la estrategia de negocio⁹⁵ durante la década de 1920 lleva a la firma a diversificar en

⁹⁵ Según Chandler, existen 3 aspectos fundamentales que ayudaban a configurar esa estrategia empresarial: por la aplicación de recursos (económicos y tecnológicos), por el mercado (la mano invisible) y el talento de los ejecutivos.

nuevas actividades económicas, causando serios problemas organizacionales que los gerentes sólo serán capaces de resolver adoptando una estructura gerencial multidivisional⁹⁶ y descentralizada” (Lamoreaux et al., 2008:40).⁹⁷ No obstante, no todas las empresas diversificadas poseen el mismo tipo de estructura multidivisional (Berg 1969; Pitts, 1974, 1977), pues al analizar una serie de matices diferenciadores entre las distintas estructuras multidivisionales tales como el proceso de toma de decisiones o el tipo de sistemas de control interno, se han planteado dos tipos de estructura multidivisional: cooperativa y competitiva, cada una de las cuales es coherente con una determinada estrategia de diversificación.

En el caso de las empresas monoproductoras, que no tienen que hacer frente a los problemas de una gran escala y la sede central puede asumir tanto las decisiones estratégicas como operativas; la estructura organizativa coherente con la estrategia de negocio único es la forma funcional, unitaria o forma U (Williamson, 1975). La aparición posterior de la estrategia de negocio dominante exige nuevos requerimientos en lo referente a su implementación, por lo que la estructura más coherente con esta estrategia es la forma funcional-holding.

Para verificar empíricamente los planteamientos esgrimidos anteriormente, se realizó un estudio a 100 de los mayores grupos empresariales españoles en dos momentos de tiempo: 1993 y 2003,⁹⁸ partiendo de las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Las estrategias no diversificadas, tales como el negocio único o el negocio dominante,⁹⁹ son coherentes con las formas organizativas no multidivisionales.¹⁰⁰

⁹⁶ Estructura organizativa con divisiones definidas según sus negocios y una dirección corporativa común. (Galán y Sánchez, 2007, p. 513).

⁹⁷ La ausencia de coherencia entre la estrategia de diversificación y la estructura multidivisional conduciría a ineficiencia administrativa o a un resultado inferior (Chandler, como se citó en Galán y Sánchez, 2007, p. 506).

⁹⁸ El análisis se lleva a cabo en dos momentos de tiempo con el fin de obtener resultados más robustos y se apoya en dos aspectos. En primer lugar, los estudios más recientes sobre la evolución de la estrategia y la estructura en las mayores empresas europeas y la coherencia entre ambas dimensiones finalizan en 1993 (Whittington y Mayer, 2000; Mayer y Whittington, 2004). En segundo término, en este periodo se ha producido un cambio muy importante en el entorno, determinado por la globalización de los mercados y el énfasis creciente sobre el conocimiento y la innovación y, sin embargo, no se sabe qué ha ocurrido dentro de las compañías.

Hipótesis 2: Las estrategias diversificadas, tales como la diversificación relacionada o no relacionada,¹⁰¹ son coherentes con las formas organizativas multidivisionales.¹⁰²

Los resultados mostraron que la mayoría de los grupos empresariales que siguen una estrategia de negocio único poseen una forma funcional tanto en 1993 como en el 2003. El mayor porcentaje de grupos con una estrategia de negocio dominante se organiza internamente a través de una forma funcional-holding en ambos puntos de tiempo. La estructura organizativa preferida por los grupos empresariales españoles que deciden estar presentes en negocios relacionados, comercial o tecnológicamente es la multidivisional cooperativa en ambos años, y por último, los resultados no fueron significativos para la estrategia de diversificación no relacionada y la estructura multidivisional competitiva ni en 1993 ni en el 2003. De esta manera, se soportan y confirman las hipótesis 1 y 2, en las cuales los grupos empresariales españoles con estrategias más especializadas (negocio único y negocio dominante) tienden a implantar formas no multidivisionales (funcional, funcional-holding y holding), mientras que los grupos más diversificados optan por estructuras multidivisionales (cooperativa y competitiva). (Galán Zazo y Sánchez. p.515)

⁹⁹ La medida de la estrategia corporativa se basa en la clasificación de Rumelt (1974), que permite diferenciar entre negocio único (las ventas del negocio principal representan un 95% o más de las ventas totales) y negocio dominante (las ventas del negocio principal suponen entre el 70% y 95% de las ventas totales) (Galán y Sánchez, 2007, p. 512).

¹⁰⁰ Forma funcional: estructura organizativa con divisiones por áreas funcionales tales como ventas, producción, finanzas o marketing. Forma funcional-holding: estructura organizativa igual a la funcional pero con subsidiarias. Holding: estructura organizativa con distintos negocios autónomos y en el que el control de la sede central es poco frecuente y no sistemático. (Galán y Sánchez, 2007, p. 513).

¹⁰¹ Siguiendo la clasificación de Rumelt (1974), se diferencia la diversificación relacionada (las ventas del negocio principal representan menos del 70% de las ventas totales y existen relaciones tecnológicas o de mercados entre los diversos negocios del grupo empresarial); de la diversificación no relacionada (las ventas del negocio principal representan menos del 70% de las ventas totales y no existen relaciones tecnológicas o de mercados entre los diversos negocios del grupo empresarial).

¹⁰² La estructura cooperativa fomenta la cooperación entre divisiones, mientras que la estructura competitiva promueve la competición entre las divisiones. (Galán y Sánchez, 2007, p. 508).

7.2.2. El capitalismo gerencial

Dentro del paradigma Chandleriano, gran parte de la evolución de la empresa moderna obedecía a un trasfondo social, político, económico, encarnado en lo que él ha llamado *capitalismo gerencial*, entendido como aquel sistema económico ordenador de las sociedades que tiene como fundamento principal el desarrollo de procesos de acumulación de capitales, explicados por la presencia de una clase gerencial (gerente y sus acciones). En este contexto, el predominio en el mercado de grandes empresas dirigidas por gerentes profesionales ha pasado a dominar sectores fundamentales de la economía y a modificar la estructura básica de los mismos y del sistema económico en su conjunto. Es aquí donde cobra importancia la mano visible la cual se ve reflejada en la administración (Betancourt, Entrevista 22 de Marzo de 2018).

De acuerdo a lo anterior, la tesis de Chandler (1987) sobre la mano visible hace referencia a que “la empresa moderna reemplazó a los mecanismos de mercado en la coordinación de las actividades de la economía y en la asignación de sus recursos”. Entiende por empresa moderna aquella que consta de muchas unidades de operación y está dirigida por una jerarquía de ejecutivos asalariados, inexistente antes de 1840. Este tipo de empresas dominan muchos sectores de la economía norteamericana ya antes de la Primera Guerra Mundial. Ese es el periodo estudiado en esta obra maestra: de 1840 a 1920, aproximadamente. Describe el proceso por el cual, debido a las nuevas tecnologías y los mercados en expansión, aparece una nueva función económica: la de coordinación y asignación administrativa, labor que llevará a cabo un nuevo agente: el directivo asalariado.

Chandler desarrolla en *La mano visible* una serie de proposiciones resumibles, así la empresa multiunitaria moderna reemplazó a la pequeña empresa tradicional cuando la coordinación administrativa permitió una mayor productividad, unos costes más bajos y unos beneficios más elevados que la coordinación por medio de los mecanismos de mercado. Se creó una jerarquía administrativa, fuente de estabilidad, poder y desarrollo continuado. El volumen de las actividades económicas alcanzó un nivel que hizo que la coordinación administrativa fuera más eficiente y más rentable que la coordinación de mercado. Los directivos asalariados que dirigían estas empresas se volvieron cada vez más técnicos y profesionales. La dirección se separó progresivamente de la propiedad, y prefería una política que favoreciera la estabilidad y el desarrollo a largo plazo (Fernández, 1996, p. 168).

Entonces hay algo que ayuda a las empresas a evolucionar y esa es la acción administrativa, en este caso la acción gerencial.

7.2.3. Administración como una institución

En el estudio de Chandler, el tránsito de una empresa tradicional pequeña a una empresa industrial y moderna, se daba por el hecho de que esta última era capaz de producir y distribuir productos en gran escala, diferenciada de una empresa tradicional que produce en menor escala y con otro tipo de tecnología. Por ello, se plantea que entre más grande sea la empresa, más necesaria es la existencia de un cuerpo administrativo que alcance los fines de acumulación del capital. Es así como la administración se halla instituida en las organizaciones para promover la evolución, cambios que ella misma promueve bajo la lógica de progreso, siempre evitando o tratando de reparar la variación natural de crecimiento y decrecimiento. Se genera movimiento por la interacción de componentes internos de la organización, es decir, por la interacción de configuraciones básicas estructurales y operacionales (como finanzas, mercadeo, administración), por la marcha del proceso administrativo y por la interacción de cada uno de los niveles organizacionales y administrativos.¹⁰³

En este sentido, se rescata una definición de teoría dentro del contexto administrativo planteado por Hernández y Rodríguez (2006, p. 9) quienes la definen como: “La agrupación sistemática de principios y pensamientos relacionados entre sí de una ciencia, una técnica y un arte que permiten a un individuo especular mental y creativamente para generar soluciones nuevas a problemas viejos” (Ganga, Piñones y Valderrama, 2014, p. 691).

Pues para el administrador es esencial tener bases teóricas que soporten la toma de decisiones, sin embargo se debe tener cuidado con dichos enfoques teóricos porque

¹⁰³ Los niveles administrativos u organizacionales comúnmente conocidos en la organización son: el nivel administrativo alto (gerentes, grupo directivo), el nivel medio (supervisores, gerentes medios) y el nivel operativo (operarios). Todos ellos hacen parte de la organización, con la misma importancia relativa, pues si faltara alguno, la organización difícilmente podría configurarse en términos orgánicos y teleológicos. (Betancourt, 2003, p. 206).

en el mundo académico latinoamericano, los gerentes de empresas y los agentes públicos en general, en muchos casos tienden a privilegiar las tendencias provenientes de otras latitudes, que tienen realidades diametralmente diferentes a nuestra cultura organizacional; incluso existen escuelas de gestión y de negocios en particular, donde se otorga una importancia excesiva a todo lo proveniente de países de habla inglesa (Norteamérica y Europa), dejando en un plano muy secundario lo que se gesta en nuestra macro región (y consecuencia obvia, la producción científica de habla hispana) (Ganga, Piñones y Valderrama, 2014, p. 700).

7.2.4. Nacimiento y fortalecimiento de una clase gerencial

En la evolución de la empresa moderna, se evidenció el nacimiento y fortalecimiento de una clase gerencial, materializada por la existencia de una clase específica de personas denominadas directivos o gerentes.¹⁰⁴ Tradicionalmente, la historia empresarial se ha dedicado a estudiar la historia de los empresarios, entendiéndolos como dueños o fundadores de la empresa que en un momento dado, pierden la capacidad de control sobre la misma; y es ahí donde deben recurrir a una serie de personas muy especializadas, formadas en aspectos administrativos para delegarle esa función que ahora no poseen. En la actualidad, esta situación se presenta en muchas empresas, cuya dirección no está a cargo de los dueños sino de los accionistas o gerentes en diferentes niveles, por ejemplo existen gerencias de tipo estratégico referidas a un nivel alto, gerencias de tipo táctico referidas a un nivel medio y gerencias en diferentes departamentos.

En el mismo sentido, los especialistas en business history señalan que lo propio del capitalismo del siglo XX fue diferenciar a los agentes que detentan la propiedad de las empresas de aquellos que se encargan de su conducción. La división social del trabajo de mando revelaba entonces que una nueva categoría profesional, un nuevo

¹⁰⁴ En la obra *The Visible Hand* (1978), Chandler resalta tanto el rol fundamental que cumplen los gerentes en la empresa moderna, como las competencias propias de la firma en reemplazo de la función del mercado de coordinar las transacciones económicas (Barbero y Rocchi, 2004, p. 106).

“grupo social” en términos de Boltanski (1982) se encontraba a la cabeza de las principales corporaciones. (Florencia, 2011, p. 193).

Ya a fines del siglo XIX e inicios del XX un hecho trascendente marcaría el origen de un nuevo tipo de capitalismo: la separación entre propiedad y dirección. Los estudios sobre el tema coinciden en señalar que la escala creciente de la producción industrial y la consecuente profundización de la división del trabajo trajo aparejada la reorganización de las grandes firmas de las economías capitalistas avanzadas dando lugar a lo que Chandler llamó “The age of managers” (1969: 32). A diferencia del capitalismo personalista tradicional, donde los patrones tomaban a su cargo la conducción de sus empresas, una nueva jerarquía de asalariados asumiría bajo su mando las decisiones concernientes a la organización general de la firma. De allí en adelante, managers no propietarios estarán al frente de la mayor parte de las industrias de las sociedades capitalistas. (Florencia Lucí. 2011: p. 194).

De acuerdo a lo anterior, la separación entre propiedad y control de los medios de producción es cada vez mayor en las grandes empresas industriales modernas, dando paso a conflictos entre los accionistas o capitalistas (los verdaderos propietarios de la empresa) deseosos de aumentar los dividendos, y la nueva clase gerencial (ejecutivos o gerentes) partidaria más bien de la estabilidad de los dividendos y del crecimiento a largo plazo de la empresa. Dicha situación puede minimizarse cuando las empresas diseñan estructuras de incentivo para asegurar que los gerentes maximicen el valor accionario, pero en algunos casos estos esquemas de compensación ofrecen incentivos inadecuados en donde el pago a los gerentes no responde directamente al desempeño de la empresa.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Cuando las organizaciones se desenvuelven bien, a los esquemas de incentivo gerenciales se les permite jugar su papel, independientemente de que el incremento en valor tenga o no que ver con enormes beneficios para la alta gerencia. Pero cuando el desempeño de la organización es pobre, se encuentran formas alternativas de compensación, en la medida en que la empresa (controlada por la gerencia) explica que la caída del rendimiento no se debió a la gerencia, y que ésta en realidad llevó a cabo un trabajo impresionante para manejarse en condiciones adversas “que escapaban a su control”. Así, mientras que la forma de compensación puede ser relativamente sensible al mejor desempeño de la empresa, la compensación general puede serlo en un grado mucho menor. (Palacio, 2013). La separación de la propiedad y del control.

7.2.5. Pautas de crecimiento de la empresa industrial moderna

En la obra Escala y Diversificación de Chandler, se expone otro estudio donde se escoge una muestra más grande de empresas pertenecientes a países “desarrollados” (Gran Bretaña, Alemania y Estados Unidos) con el objetivo de hacer un análisis histórico durante el periodo 1880 a 1940, época en la que se fortaleció el desarrollo industrial en esa zona del mundo. En dicho análisis, se realizaron comparaciones y generalizaciones a tener en cuenta: las empresas evolucionaron de un estado tradicional a un estado industrial moderno (esto como generalización), pero encontrando las siguientes particularidades: en Estados Unidos fue donde mejor se desarrolló ese capitalismo industrial y gerencial, mientras que en Alemania se desarrolló un tipo específico de capitalismo (capitalismo cooperativo); además las empresas británicas no se desarrollaron siguiendo esas lógicas del capitalismo industrial sino que mostraron mayor resistencia al cambio por lo que continuaron con su naturaleza tradicional.

Estas generalizaciones y aspectos comparativos permiten explicar esas pautas de crecimiento y Chandler (1962) menciona 4 rasgos que caracterizan esa nueva empresa moderna e industrial:

- *Empresas multidivisionales*: existen varias unidades de operación dentro de la organización. Con divisiones definidas según sus negocios y una dirección corporativa común. Cada división está encargada de un producto importante o representa a la sociedad en una región determinada. La dirección de cada división administra un cierto número de departamentos, que tiene cada uno de ellos la responsabilidad de alguna de las actividades de la sociedad (fabricación, ventas, compras, o producción de materias primas, investigación, ingeniería, financiación, etcétera). Los jefes de los departamentos coordinan, arbitran y planifican, a su vez, las actividades de un cierto número de unidades operacionales.
- *Empresas multifuncionales*: una empresa estructurada en diversas funciones separa el trabajo sobre la base de pasos, procesos o actividades que se

lleven a cabo para obtener un determinado resultado final. Este sistema de organización identifica y asigna responsabilidades respecto a las funciones indispensables para la supervivencia de la organización, reduce la duplicación de equipo y esfuerzo, y representa una forma organizacional fácilmente entendida por todos los miembros. Sin embargo, las personas se preocupan más por el trabajo de su unidad que del producto o servicio en general y la coordinación que fluye de una función a otra se ve afectada.

- *Empresas multiproducto*: producen diversidad de productos, donde cada unidad que maneja un producto posee subunidades necesarias para su operación. Esta forma de organización centra la atención en el producto que se obtiene, facilitando la coordinación entre las diversas especialidades para cumplir con los plazos de entrega de los productos, así como las especificaciones. No obstante, resulta difícil para una empresa acoplarse a los cambios bruscos en volumen de productos y servicios.

- *Empresas multiregionales o multinacionales*: algunas empresas encuentran que sus operaciones se adaptan de mejor manera a grandes cadenas organizacionales basadas en zonas geográficas determinadas donde su organización tiene cobertura. Es el caso de las grandes cadenas de hoteles, compañías telefónicas, entre otras, que pueden adaptarse y satisfacer las necesidades específicas de su región, pero se dificulta la integración entre las diferentes divisiones geográficas.

7.3. METODOLOGÍA

Se advierte que en el proceso de estudio de Alfred Chandler, no se explica de manera detallada cómo procedió en términos metódicos y filosóficos, sino que simplemente muestra la historicidad de las empresas en determinado periodo de tiempo de manera comparada, estableciendo generalizaciones y comparaciones entre

empresas.¹⁰⁶ Sin embargo, Betancourt (2003) propone un intento de aplicación y de interpretación de un modelo de historia organizacional que tiene una parte dedicada a lo comparativo, en donde se destacan dos momentos:

Una primera fase destinada al estudio individual, compuesta por procedimientos como: planteamiento de problemas (según preguntas de investigación que responden al interés científicista), identificación de estados o configuraciones organizacionales presentes (acompañada de revisión bibliográfica secundaria), realización del proceso de observación histórica (búsqueda, selección, crítica, fiabilidad y adecuación de fuentes históricas), abordaje hermenéutico en la construcción de explicaciones y elaboración discursiva. Todo ello como constituyente de un proceso de investigación y análisis a un nivel un tanto individualizado.

En la segunda fase se supera ese análisis individual con un análisis comparativo, siguiendo pautas como: determinación de aspectos susceptibles de comparación inter e intraorganizacionales, análisis relacional, construcción de generalizaciones o conceptos y elaboración discursiva argumentativa y explicativa. Sin duda alguna, desde esta perspectiva se apunta hacia el conocimiento verídico de realidades concretas organizacionales y administrativas.

A continuación se presenta un cuadro que resume las fases de la metodología de la historia organizacional:

¹⁰⁶ Marc Bloch (2001), cita en una de sus obras: practicar el método comparativo en el marco de las ciencias humanas, consiste en buscar para explicar las similitudes y diferencias, que ofrecen los seres de naturaleza análoga tomados de medios sociales distintos. Este planteamiento se evidencia en el último estudio de Chandler “Escala y Diversificación”, en el cual toma como referencia empresas de diferentes países (medios sociales distintos) que tienen como análogo rasgos que las aproximaban a ser empresas industriales modernas.

Cuadro 17. Configuración metódica básica de la Historia Organizacional.

FASES	SECUENCIA	COMPONENTE METÓDICO
I ANÁLISIS INDIVIDUAL ORGANIZACIONAL	1	Planteamiento del problema, preguntas investigación
	2	Identificación estado organizacional presente Revisión crítica de bibliografía relacionada
	3	Observación histórica: - Búsqueda de fuentes históricas - Crítica de fuentes históricas - Análisis de fiabilidad - Análisis de adecuación
	4	Interpretación y explicación
	5	Construcción discursiva
	6	Contrastación
II ANÁLISIS COMPARATIVO ORGANIZACIONAL	7	Determinación de aspectos comparativos organizacionales
	8	Análisis relacional
	9	Construcción de generalizaciones
	10	Construcción discurso integral
	11	Contrastación de generalizaciones

Fuente: Betancourt (2003, p. 334).

De igual modo, Roncancio Coy, Cristian G. (2016) en su trabajo, apoya este enfoque metodológico diciendo lo siguiente:

Desde la metodología comparativa de Chandler, se empieza por estudiar con el método histórico casos de empresas; luego se realiza una comparación sistemática entre diferentes casos con pretensiones de generalizar. Por tanto, comparar es hallar similitudes y diferencias, siempre y cuando sean comparables. Esta comparación debe ser metódica y sistemática porque “el hecho de identificar estados individuales no trae adheridos los objetos comparables; estos se deben abstraer mediante el juicio analítico”. Según Zuluaga, March Bloch (2001) hace una interesante descripción de la *comparación en la historia* y la define como: elegir, dentro de uno o varios medios sociales diferentes, dos o más fenómenos que aparentan a primera vista, mostrar entre ellos ciertas analogías, describir luego las curvas de su evolución, comprobar sus similitudes y sus diferencias y, en la medida de lo posible, explicar tanto las unas como las otras. (p. 48).

De una forma más específica, Barbero y Rocchi (2004:106) afirman: “Su método consiste en la reconstrucción de la evolución de las firmas a partir de la

formulación de una serie de preguntas (qué, cómo, cuándo, por qué) en el análisis comparativo y en la construcción de conceptos a partir de un camino inductivo”. De este modo, la observación detallada y la búsqueda de relaciones entre los sucesos ocurridos en el pasado, guiada a su vez por una pregunta de investigación particular, permitió a los historiadores de empresas adeptos a esta postura generar nuevas categorías de análisis, que exceden al mero caso de estudio y permiten comprender acontecimientos de carácter más amplio.

7.4. PROBLEMÁTICAS

Los estudios de Chandler se centraron en explicar la evolución de la empresa moderna capitalista, descuidando el comportamiento de las medianas y pequeñas empresas.

Esto es un punto de debate muy discutible, por lo que en palabras de Betancourt (2018) se destaca la siguiente apreciación:

Existen diversas escuelas administrativas consideradas como paradigmas, en las que cada autor (Taylor, Fayol, Mayo, Weber, etc.) interpretó y puso en práctica modos específicos de hacer y comprender la administración, es decir, cada uno tuvo unas lógicas muy propias que obedecieron a momentos de tiempo concretos y a ideologías específicas, que no se pueden comparar¹⁰⁷ (Betancourt, Entrevista 22 de Marzo de 2018).

Partiendo de esta premisa, la propuesta Chandleriana (1950-1960) obedece a realidades muy particulares (especialmente norteamericanas) y a ideologías específicas, para explicar el comportamiento de la empresa dentro de un contexto capitalista industrial. Por lo tanto, no era la intencionalidad de Chandler estudiar las empresas de otras economías (pymes) porque éstas obedecen a otras lógicas y no precisamente las capitalistas. Sin embargo, el legado (historia comparativa) de Alfred Chandler puede aplicarse tanto en mipymes de una determinada región y en un determinado periodo de

¹⁰⁷ La inconmensurabilidad, en la filosofía de la ciencia, es la imposibilidad de comparación de dos teorías cuando no hay un lenguaje teórico común. Si dos teorías son inconmensurables entonces no hay manera de compararlas y decir cuál es mejor y correcta (Thomas Kuhn, 1962).

tiempo; como en los países subdesarrollados o del tercer mundo donde las lógicas no son por naturaleza de industrialización, por ejemplo, en países como Ecuador y Bolivia se están guiando por modelos alternativos: los del buen vivir, que son un llamado a la recuperación de una serie de lógicas ancestrales.

En resumen, Alfred Chandler solamente ha tenido en cuenta realidades organizacionales que se explican únicamente en función del sistema capitalista gerencial. Entonces necesitamos avanzar a un tipo de historia no solo empresarial sino organizacional, donde esas realidades organizacionales no solo se expliquen desde la actividad empresarial sino desde administración, la historia e incluso desde sociología.

El enfoque comparativo legitima el papel significativo de la clase directiva (altos ejecutivos, gerentes, supervisores), como hacedores de la historia de la empresa; y deja de lado el papel del funcionario operativo, nutriendo entonces el carácter de la historia de los de arriba.

Se podría pensar que la historia de Chandler es desde arriba, una historia contada por y para la clase dominante, en este caso la clase gerencial (la clase directiva) quienes se apropian del mayor valor producido por una empresa, asignando un menor valor muy sustancial a la clase operativa. Entonces esta historia comparativa lo que hace es mostrar esa evolución empresarial dándole la importancia a la clase directiva, pero al hablar en términos de realidades organizacionales, quien toma papel configurativo es el hombre organizacional, involucrando entonces a todos los conformantes de la organización (gerentes, operarios y otros), pues todos ellos constituyen y configuran las realidades acaecidas allí, independientemente de la naturaleza de la organización. (Betancourt, 2003).

En otras palabras, los empleados y la clase trabajadora también han contribuido a que la empresa tenga historicidad, aunque en los estudios de Chandler esto no se tenga en cuenta. Sin embargo, sería muy adecuado incluirlos a la hora de hacer historia comparativa, pues es necesario que la historia empresarial sea hecha con el reconocimiento del hombre organizacional, entendiendo por hombre organizacional

todas las personas que hacen parte de una organización y que han aportado un granito de arena para que la empresa evolucione. (Betancourt, 2018).

Para concluir este capítulo, Betancourt (Entrevista 22 de Mayo de 2018) menciona que la historia se puede ver desde tres dimensiones:

Por un lado, la historia es la *realidad histórica*: digamos todo ser humano y toda organización tienen historicidad, están ligados al tiempo y sobre todo la historicidad se explica por la existencia de cambio, es decir, que todo tiene una variación, que nada en el mundo permanece intacto, todo tiene un fin. Así mismo, el ser humano tiene una vida, pero esa vida llega a su final y durante ese proceso de vida, éste atraviesa por diferentes etapas. Por ejemplo: la persona de hoy en día no es la misma que la de hace 10 años, a eso le podríamos llamar historicidad. Pues hemos atravesado por momentos de permanencia en ciertos estados y de cambio en otros, por tanto, cambio y duración o permanencia y duración es a lo que se refieren muchos historiadores.

Por lo que, la historia empresarial y la historia general tienen la finalidad de comprender esos procesos de cambio y duración. Entonces es ahí donde cobra importancia la segunda dimensión del concepto de historia, *la historia como ciencia*, que se encarga de estudiar la historicidad de las relaciones sociales, del ser humano. En nuestro caso la historicidad del mundo organizacional.

Y una tercera dimensión sería *la historia como resultado*, es decir, como producto, lo que se encuentra escrito sobre historia y en este caso sobre la historia empresarial.

Entonces, la obra de Chandler debe interpretarse desde esos 3 puntos de vista, los cuales aportan a la comprensión de la historicidad de las empresas a través de un método propio, en este caso estaríamos hablando de la historia comparada, es así, como la obra de Chandler nos muestra una riqueza a la hora de percibir la realidad histórico-organizacional.

De acuerdo a lo anterior, se puede decir que en el avance de la historia y más específico de la historia empresarial, la historia comparativa marcó una etapa nueva a la hora de hacer estudios en esta disciplina. Porque dichos estudios se caracterizaban por un tipo de historia descriptiva, encargada de narrar los hechos históricos y los acontecimientos del pasado, no solo en el marco de la historia empresarial sino de la historia en general. Por lo contrario, la historia comparativa viene a responder a ese movimiento general de la historia que avanza a un tipo de historia analítica, crítica, argumentativa, más profunda y de mayor amplitud. Entonces, la historia comparativa lo que empieza a mostrarnos es un tipo de historia colectiva donde la unidad de análisis no es lo individual solamente, sino que avanza a estudiar conjuntos, esto es lo que nos muestra Alfred Chandler con su propuesta de analizar conjuntos, pasando de un tipo de tipo de historia individual a un tipo de historia colectiva. (Betancourt, 2018).

En el mismo sentido, Roncancio (2016), afirma que la propuesta de Chandler ha sido la postura paradigmática más influyente desde el nacimiento de la historia empresarial. Y Roberts dice que “los historiadores de la empresa se han acomodado en los logros intelectuales del aparato conceptual Chandleriano”. No han faltado razones; la principal, radica en el uso de métodos comparativos para explicar acontecimientos de la empresa, que antes solo se describían. La propuesta de Chandler se trata de una historia comparativa capaz de “tratar realidades de objetos de estudio individuales, para luego avanzar hacia paralelos y sacar de ellos los elementos comunes, tratando de establecer generalizaciones” (p. 48).

Además, en las ideas de Chandler, gracias a las curvas de evolución, se puede apreciar la forma como cambian las organizaciones desde un estado incipiente a convertirse en las grandes corporaciones. Dice el autor que la evolución de las empresas se debe a la mano visible, la dirección, como el motor de esos cambios; esta mano visible puede llegar a ser más importante a la hora de explicar los cambios en las empresas de lo que pueden ser las fuerzas de las que tanto habla Adam Smith (la mano invisible y *lassiere faire*) (Roncancio, 2016, p. 49).

Ahora bien, conociendo la importancia de este enfoque en la Historia Empresarial, se hace necesario mencionar igualmente su relación con la Administración de Empresas, en el sentido de que es un tipo de historia que genera conocimiento de realidades administrativas y organizacionales (empresariales), nacidas a partir de la historicidad de la empresa productora y distribuidora de bienes y servicios. Por ello el Enfoque Comparativo termina siendo lo más importante a la hora de pensar en la historia empresarial como alternativa de investigación de la administración, porque avanza de lo meramente enunciativo a la construcción de explicaciones y el desarrollo de generalizaciones validas en el campo empresarial (es decir, a la construcción de teoría) (Roncancio, 2016, p. 53).

8. CONCLUSIONES

- El primer objetivo de investigación, referido a *mencionar la historia económica como antecedente de la historia empresarial*, nos permitió conocer en primer lugar, la importancia de la historia económica como una rama de la Historia en general, que ayuda a investigar los fenómenos económicos de la sociedad humana en la perspectiva del tiempo (pasado, presente y futuro), resaltando la aplicación de la metodología conocida como cliometría, que consistió en la aplicación de la teoría económica y de la econometría al análisis del pasado, pues se ve la necesidad de pasar de una historia económica narrativa a una historia económica basada en modelos económicos (datos, números), que permitan descubrir las causas y consecuencias que tuvo cierta decisión o circunstancia en la sociedad. En pocas palabras, los modelos económicos son la base de la historia económica.

Y en segundo lugar, nos ayudó a entender por qué la historia económica se presenta como antecedente de la historia empresarial, entendiendo la primera como aquella disciplina que representa los fenómenos económicos de la sociedad, es decir, tiene una visión macro de la economía. Pero la concepción puntual de: cómo se construyó una organización, de por qué una organización surgió y emergió en determinado momento, además de explicar ciertos cambios dados por individuos o por estructuras sociales y culturales, requiere una historia muy singular y de esto se encarga la historia empresarial, de manera que ambas disciplinas se complementan, siendo la función principal de la historia económica, brindar los fundamentos económicos a la historia empresarial, para que estos estudios sean rigurosos.

En cuanto al segundo y tercer objetivo, referidos a *explicar los principales temas, categorías, problemas y metodología de estudio que surgen de algunos enfoques de la historia de empresas, a partir de las principales investigaciones desarrolladas en Latinoamérica desde el siglo XX*, se concluye lo siguiente:

- De acuerdo a la opinión de autores como Jesús M. Valdaliso, Luis Aurelio Ordoñez y Robins, el enfoque neoclásico y el de costos de transacción aportan muy poco a la Historia empresarial, pero sí aportan a la historia económica. Pues aunque son paradigmas que se incluyen en documentos de historia empresarial a nivel de Latinoamérica que los mencionan como relevantes para la historia de empresas, en realidad no especifican cual es el aporte. Si nos detenemos en el enfoque neoclásico, sólo hay individuos y mercados, no hay empresas, lo que indica su invalidez porque no explica para qué sirven las empresas. Respecto a costos de transacción, se puede deducir que es un enfoque un poco más complejo, porque añade a la función neoclásica, las empresas, enfocándose en supuestos para explicar en qué situaciones las empresas tenderán a internalizar las actividades para disminuir costos de transacción y en qué situaciones las empresas recurrirán al mercado, por lo que sirve para explicar las relaciones de integración vertical, pero dicho esto no aporta más. Sin embargo, estos enfoques podrían aportar una luz para estudiar el desarrollo de una empresa, construyendo el contexto en que ésta se desenvuelve ¿Por qué fracaso? ¿Por qué se movió? ¿Por qué creció?”. De acuerdo a lo anterior, se podría decir que al ser costos de transacción un enfoque más complejo, se emplearía mejor al combinarlo con otros modelos organizacionales como la ecología de las poblaciones (Enfoque Evolutivo).

Además, se evidencia que estas escuelas se van sustituyendo con el tiempo, porque a partir de los años sesenta y setenta surgen nuevas perspectivas como la institucionalista, evolutiva e historia comparativa, que son mucho más completas, concluyendo de ellas lo siguiente:

- En la historia empresarial el Enfoque Institucional (Neoinstitucionalismo) es indispensable para conocer la realidad actual de las empresas de cualquier país, porque considera a la empresa como un sistema de asignación de los recursos tan

importante como el mercado, y para conocer su desarrollo histórico es importante identificar las “reglas de juego” en las que las organizaciones desarrollan su actividad. Teniendo en cuenta, que las reglas de juego están compuestas por un conjunto de costumbres, normas, reglas políticas, etc, que han regido la sociedad y por tanto han ayudado a coordinar y determinar el rendimiento de la actividad empresarial a lo largo de la historia. Por esta razón, se concluye que el “secreto” de las divergentes historias está en el diferente entorno institucional históricamente desarrollado en uno y otro caso; además, mediante la aplicación de este enfoque se podrían definir aspectos como: cuáles eran las condiciones en que actuaban los empresarios, tanto de los mercados como de las llamadas “reglas de juego” institucionales, verificar si los diferentes contextos históricos favorecieron, o no, el surgimiento de la empresa industrial moderna, entre otros.

Por ejemplo, una gran parte del éxito alcanzado por las sociedades occidentales avanzadas se debe a su evolución hacia contextos institucionales que favorecen los cambios incrementales continuos, que incentiven una mayor representatividad de los actores, la autonomía de sus dirigentes y la deliberación permanente sobre los nuevos equilibrios institucionales necesarios. Cuando estas instituciones facilitadoras no existen, o cuando los líderes organizacionales disponen de escasa maniobra o libertad de negociación por su falta de legitimidad o credibilidad frente a sus representados, se reduce o desaparece la posibilidad de llegar a acuerdos de compromiso.

Sin embargo, no se puede decir lo mismo acerca de la evolución histórica de los países latinoamericanos, los cuales se estructuran bajo una pauta de dependencia que se conserva a través del tiempo y que consolida ciertos marcos institucionales. Así, la historia latinoamericana es una herencia de su pasado colonial y republicano, perpetuando la tradición centralizada y burocrática hispano-portuguesa¹⁰⁸ y, en

¹⁰⁸ En otras palabras, el fuerte intervencionismo económico y el poder arbitrario impidieron el surgimiento de una sociedad civil autónoma y potente, dejando permanentemente frustrada o pendiente la revolución liberal” (Prats, como se citó en Valdivieso, 2004, p. 129).

consecuencia, ese marco institucional no permite el intercambio interpersonal y complejo propio de las sociedades modernas ni garantiza la estabilidad política requerida para “capturar las ganancias económicas potenciales derivadas de la tecnología moderna”.

- Respecto al Enfoque Evolutivo, se concluye que ha hecho un gran aporte a la historia de empresas al introducir una perspectiva histórica en el estudio de las mismas, pues sus rasgos y comportamientos se han gestado mediante un proceso de aprendizaje que trae consigo transformaciones suaves o radicales (fruto de revoluciones tecnológicas o de acciones humanas revolucionarias) a lo largo del tiempo; y que dichas transformaciones se dan de acuerdo a los cambios del entorno, donde la historia empresarial capta las diferencias y similitudes entre distintos periodos. Por otra parte, las necesidades de cada organización las obliga a adaptarse a las nuevas condiciones y aprovechar los recursos que el ambiente les ofrece para sobrevivir, identificándose ciertos patrones de éxito y fracaso en un grupo concreto de empresas que serán determinantes para el análisis de la supervivencia y muerte organizacional.

- Se concluye que el Enfoque Comparativo marcó una etapa nueva a la hora de hacer estudios de historia empresarial, teniendo en cuenta que dichos estudios se caracterizaban por un tipo de historia descriptiva, encargada de narrar los hechos históricos y los acontecimientos del pasado, no solo en el marco de la historia empresarial sino de la historia en general. Por lo contrario, la historia comparativa permite avanzar a un tipo de historia analítica, crítica, argumentativa, más profunda y de mayor amplitud. Entonces, la historia comparativa muestra un tipo de historia colectiva, donde la unidad de análisis no es lo individual solamente, sino que avanza a estudiar conjuntos. Además, describir la realidad en forma comparada permite adquirir mayor conocimiento porque se amplía la visión de lo que se está estudiando, obteniendo una

retroalimentación desde otras perspectivas que ayuden al mejoramiento del fenómeno estudiado.

Finalmente, se concluye que con el levantamiento teórico realizado, el trabajo de investigación se convierta en un documento de consulta para futuras investigaciones histórico-empresariales y que se pueda proyectar el campo de la historia empresarial, tanto en la formación como en la investigación de los administradores de empresas de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas de la Universidad del Cauca.

Por otro lado, es importante mencionar la relación de la historia empresarial con la administración de empresas, debido a que estas dos disciplinas comparten aspectos como: la transdisciplinariedad, el objeto de estudio: la empresa, la necesidad de una teoría explicativa, etc. Siendo, la historia empresarial un espacio académico formulado para comprender la relación entre la administración de empresas y la historia, resaltando que uno de los aportes de esta disciplina a la administración es la teoría compuesta por “enfoques y propuestas que, desde diversas posturas paradigmáticas, enfrentan y explican los problemas tanto de estructuración de las organizaciones, como los de su gobierno y conducción. (López, como se citó en Roncancio, 2016. p. 89)

Pues generalmente, los administradores de empresas acceden al conocimiento de la historia empresarial por medio de estudios de casos, una herramienta fundamental para la transferencia de saberes históricos de la empresa; pero se carece de estudios puramente organizacionales donde se apliquen enfoques teóricos de historia de empresas, como los establecidos en este trabajo.

Con relación a la práctica, la historia empresarial en la administración de empresas ayuda a entender cómo la administración en el tiempo ha dinamizado la organización, encontrando el mayor grado de certeza posible acerca de la actividad empresarial, pues es importante aprovechar de alguna manera las lecciones del pasado para beneficiarse de la experiencia acumulada de los hechos. Aclarando que no se trata

de encontrar una “receta” para administrar, porque esta no existe, pero sí de conocer la historia empresarial de un país, región, u otro lugar para contextualizarse y realizar análisis objetivos que le permitan una mejor toma de decisiones.

9. BIBLIOGRAFÍA

Ahumada, Luis. (2002). El Aprendizaje Organizacional desde una Perspectiva Evolutiva y Constructivista de la Organización. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 11(1). (pp. 139-148). Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26411110>

Alcouffe, A. & Kammoun, S. (2003). Enfoque económico de las competencias de la firma. Hacia una síntesis de las teorías neoinstitucionales y evolucionistas. *Boletín cinterfor*, (154). (pp. 35-66). Recuperado de:
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/alcka.pdf

Almanza, R.; Calderón, P.; Vargas, J.; Casas, R. & Palomares, F. (2016). Aprendizaje y desempeño organizacional bajo el enfoque de las teorías organizacionales. *Revista de Economía y Administración*, 13(1). (pp. 83-94). Recuperado de:
<http://www.uao.edu.co/sites/default/files/Revista%2013-1%20Julio%202013%20Arti%CC%81culo%205.pdf> la revista

Alosilla, R. E. (2011). *Análisis crítico de los fundamentos económicos del derecho de la libre competencia* (Tesis de pregrado). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1600/Alosilla_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

aprendeonline.udea.edu.co “INVESTIGACION DOCUMENTAL” [en línea]. Recuperado de:
http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/658/Glosario_Invest_Documenta1_final_-_Lina_Rpo.pdf (Consultado el 24 de Agosto de 2018).

Arias, Andrés. (2008). El Neoinstitucionalismo y sus aportes a la Teoría de la Organización. *Revista Gestión y Región*, (6). (pp. 31-64). Recuperado de:
<http://biblioteca.ucp.edu.co/ojs/index.php/gestionyregion/article/view/902/853>

Barba, Antonio. (2000). Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (48). (pp. 11-34). Recuperado de:
<http://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/636/1005>

Barrionuevo, G. & Munt, J. (2012). Algunos argumentos a favor de la interdisciplinariedad entre la Economía y la Historia de Empresas. *Revista CIFRA*, (7). (pp. 111-131). Recuperado de:
http://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/barrionuevo_bmunt.pdf

Bernoux, P. (2009). La metamorfosis de las organizaciones. En José Gómez Cumpa (Compilador), *Dossier: Sociología de la organización*. (pp. 22-44). Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de:
<https://www.researchgate.net/publication/307512272>

Betancourt, Gilberto. (2003). De la historia empresarial a la historia organizacional. *INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales*, (22). (pp. 199-210). Recuperado de:
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/25034/25570>

Caballero, Gonzalo. (2004) Instituciones e historia económica: enfoques y teorías institucionales. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc)*, 6(10). (pp. 135-157). Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/419/41901006.pdf>

Calderón, G.; Cuartas, J. & Álvarez, C. (2009). Transformación organizacional y prácticas innovadoras de gestión humana. *Revista INNOVAR*, 19(35). (pp. 151-166). Recuperado de:
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/28773/34868>

Campos, S.; Carro, R.; Duran, C.; Fernández, H. (2000). Un nuevo enfoque para el análisis de las organizaciones. *La Ecología Organizacional. Revista FACES*, (9). (pp. 9-22). Recuperado de:
http://nulan.mdp.edu.ar/63/1/FACES_n9_9-22.pdf

Cataño, José F. (2004). La teoría neoclásica del equilibrio general. Apuntes críticos. *Cuadernos de Economía*, 23(40). (pp. 175-204). Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/9119/9767>

Cavadias, Emis. (2001). El nuevo institucionalismo en América Latina. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc)*, (10). (pp. 11-25). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/255/25551001.pdf>

Cerutti, Mario (2003). Los Estudios Empresariales en América Latina ¿El debate interminable?. *Boletín de Historia Económica*, (2). (pp. 3-9). Recuperado de: http://www.audhe.org.uy/Boletin_Audhe/Boletin_2/Boletin_02_Cerutti.pdf

Church, Roy. (1994). Historia de la empresa: contenido y estrategia. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, (4). (pp. 253-271). Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/view/CESE9494110253A/10951>

Comín, F. & Martín P. (2003). Las teorías de la empresa y la historia empresarial en España. En Carlos Dávila L. de Guevara (Compilador), *Empresas y empresarios en la historia de Colombia. Siglos XIX-XX. Una colección de estudios recientes. TOMO I.* (pp. 33-57). Bogotá: Editorial Norma, Ediciones Uniandes. Recuperado de: https://books.google.com.co/books?id=f5ZiSXvAm1EC&pg=PP1&dq=Empresas+y+empresarios+en+la+historia+de+Colombia.+Siglos+XIX-XX.+Una+colecci%C3%B3n+de+estudios+recientes.+TOMO+I&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiwiY_y1vfcAhWRpFkKHexkAZkQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Empresas%20y%20empresarios%20en%20la%20historia%20de%20Colombia.%20Siglos%20XIX-XX.%20Una%20colecci%C3%B3n%20de%20estudios%20recientes.%20TOMO%20I&f=false

Daft, Richard. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (10ª ed.). Traducción: Guadalupe Meza y Martha Mavri. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., una Compañía de Cengage Learning, Inc. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/48447137/Teoria_y_Disenio_Organizacional__Daft__Richard_L._Learning_Editores.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1534549048&Signature=4i4uahpyAwJStMhuODA3zWb

0NM%3D&response-content-
disposition=inline%3B%20filename%3DTeoria_y_diseno_organizacional.pdf

Dávila, Carlos. (2005). La historia empresarial en América Latina. En Carmen Erro (Directora), *Historia Empresarial: pasado, presente y retos del futuro*. (pp. 349-382). Argentina: Editorial Ariel. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucaucasp/reader.action?docID=3160048&ppg=353>

Dávila, José C. (2013). Capacidades organizacionales: dinámicas por naturaleza. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc)*, 26(47), (pp. 11-33). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/205/20531182002.pdf>

“Entrenamiento de Recursos Humanos” [en línea]. Recuperado de: https://rdv-files.nyc3.digitaloceanspaces.com/pub/pdf/files_pdf/1/9/3/00047193.pdf (Consultado el 13 de Julio de 2018).

Eumed.net “Análisis del proceso de formulación de políticas para la reforma del sector eléctrico y su potencial incidencia en el marco institucional y la producción con fuentes renovables” [en línea]. Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/rjg/neoinstitutionalismo%20historico.htm>

Fernández, Eloy. (1996). Escala y diversificación de Alfred Chandler Jr. *Revista de Economía Aplicada*, 4(12). (pp. 167a 170). Recuperado de: http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/sppc/130/Gestion_y_Control_Estrategico_I/Lectura_1._Fernandez_Eloy_1996_Chandler_Estructura_y_diversiicacion.pdf

Fernández, Z. & Rodolfo, O. (2013). *Ensayo: Teoría Ecológica Organizacional*. Universidad Nacional de Quilmes, Argentina. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/33357357/TEO_RFZ.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1534549166&Signature=yGdfuiliqGpLH3TgumB82IuCivo%3D&response-content-

disposition=inline%3B%20filename%3DTeoria_Ecologica_Organizacional_Marco_Te.pdf

Florencia, Lucí. (2011) Managers de grandes empresas: ¿trabajadores o patrones? *Dialnet, Apuntes de investigación del CECYP / Lecturas en debate*, (20). (pp. 193-202). Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4043059.pdf>

Galán, J. & Sánchez, María J. (2007). La relación entre la estrategia y la estructura: un estudio de la coherencia en el contexto español. (pp. 506-515). Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2486931.pdf>

Ganga, F.; Piñones, M. A. & Valderrama, C. (2014). Innovaciones teóricas en administración: una sinóptica mirada diacrónica. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc)*, (12), (pp. 688-707). Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/html/3537/353744531020/index.html>

García, P. & Lucas, A. (2013). La Teoría de Sistemas. En Antonio Lucas Marín (Editor), *Sociología de las Organizaciones. Influencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación*. (pp. 179-208). Madrid: EDITORIAL FRAGUA. Recuperado de:
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=yy69JjGpJDcC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Sociolog%C3%ADa+de+las+Organizaciones.&ots=5-OxpXHcpV&sig=E2sfgzi8jMFB-UWkXV0opgpC3x4#v=onepage&q=Sociolog%C3%ADa%20de%20las%20Organizaciones.&f=false>

Garcilazo, Joaquín. (2011). La teoría de la ecología poblacional examinada a la luz de teorías adaptacionistas, *Revista "Visión de Futuro"*, 15(1). Recuperado de:
http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=232&Itemid=56

Gatman, E. & Contreras, M. (2009). Ecología Organizacional. En José Gómez Cumpa (Compilador), *Dossier: Sociología de la organización*. (pp. 59-69). Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de:
<https://www.researchgate.net/publication/307512272>

Gaynor, Eric. (2005). Estructura y Estrategia empresarial. Recuperado de:
<https://www.gestiopolis.com/estructura-estrategia-empresarial/>

Gómez, J. J. & De la Fuente, J. M. (1991). Hacia una nueva teoría de la organización: aportaciones recientes. *Anales de estudios económicos y empresariales*, (6). (pp. 9-18). Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=786039>

Gutiérrez Rincón, Viviana A. y Salas Páramo, Jairo A. (2015). Pasado, presente y ¿futuro? De la teoría institucional en el análisis organizacional: una revisión a la literatura. *Revista Internacional de Marketing Público y no Lucrativo*. 1(1). (pp. 13-16). Recuperado de:
file:///C:/Users/JOSE/Documents/Downloads/Pasado_presente_y_futuro_de_las_dimensiones_public.pdf

Hall, Richard. (1990). Desarrollos recientes en teoría organizacional: una revisión. *Revista Ciencia y sociedad*, 15(4). (pp. 376-411). Recuperado de:
<https://revistas.intec.edu.do/index.php/ciso/article/view/Artic1541/pdf-Hall>

Hernández, Marcela. (2006). Los estudios Empresariales en América Latina: Balance y Alternativas de Análisis. En Enrique de la Garza (Coordinador), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. (pp. 108-129). Rubí (Barcelona): Anthropos Editorial; México: UAM. Recuperado de:
https://books.google.com.co/books?id=RVgzBMj_xuUC&printsec=frontcover&dq=Teor%C3%ADas+sociales+y+estudios+del+trabajo:+nuevos+enfoques&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjB6I7Y0PfcAhXkx1kKHW8zDz8Q6AEIJzAA#v=onepage&q=Teor%C3%ADas%20sociales%20y%20estudios%20del%20trabajo%3A%20nuevos%20enfoques&f=false

Hodgson, Geoffrey. (2001) El enfoque de la economía institucional. *Revista análisis económico*, 16(33), (pp. 2-4). Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/413/41303301.pdf>

Jiménez, José A. (2005) Enfoque institucionalista en dirección de empresas. Su influencia en el análisis de la gobernanza. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc)*, 3(1). (pp. 1-16). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935462002>

Kalmanovitz, Salomón. (2004) La cliometría y la historia económica institucional: reflejos latinoamericanos. *Historia Crítica*, (27). (pp. 63-82). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81102705>

Leiva, Juan C. (2006). PYMES: Ciclos de vida y etapas de su desarrollo. *TEC Empresarial*, 1(1). (pp. 38-42). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2881106>

Malo, Miguel A. (2002). Individualismo metodológico y racionalidad: una extensión de la crítica de Piore. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: webs.ucm.es/info/ec/jec8/Datos/documentos/.../Malo%20Miguel%20A.PDF

Marín, D. (2012). Teoría de agencia y costos de transacción: una observación teórica de sus postulados. *Revista Mutis*, 2(1). (pp. 61-81). Recuperado de: <https://doi.org/10.21789/22561498.362>

Martín, Victoriano. (2012). La empresa y el empresario en la historia del pensamiento económico. En Victoriano Martín (Coordinador), *Historia de la empresa*. (pp. 17-38). Madrid: Larousse – Ediciones Pirámide. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucaucasp/reader.action?docID=3428898&ppg=17>

Martínez, Miguel. (2000). *Hacia una nueva teoría de la empresa*. (pp. 10-13). Recuperado de: <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/4004/1/79.pdf>

Martínez, M. & Ortega. (2005) ¿Qué teorías de la empresa tienen sentido en la historia empresarial?. En Carmen Erro (Directora), *Historia Empresarial: pasado,*

presente y retos del futuro. (pp. 96-99). Argentina: Editorial Ariel. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucaucasp/reader.action?docID=3160048&ppg=39>

Maya, Guillermo. (1993). La teoría neoclásica: reflexiones. “*Ensayos de Economía*”, 4(7). (pp. 163-188). Recuperado de: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ede/article/view/23719/24408>

Menéndez, Manuel. (2014) Institucionalismo y nuevos enfoques políticos. *Revista entorno, Universidad Tecnológica de El Salvador*, (57). (pp. 39-43). Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=institucionalismo+y+nuevos+enfoques+pol%C3%ADticos&btnG=

Módulo 1. La economía y sus principales escuelas. (2012). Periferia Activa. Maestría en Políticas de Desarrollo. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de la Plata. Recuperado de: <https://periferiaactiva.files.wordpress.com/2012/03/modulo-1.pdf>

Montoya, Jaime. (2006). Anotaciones teóricas para la historia empresarial. *Páginas: Revista académica e institucional de la UCPR*, (74). (pp. 138-158). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4897760>

Morales, Mario. (2009). Teoría económica evolutiva de la empresa: ¿una alternativa a la teoría neoclásica? *Revista Latinoamericana de Economía “Problemas del desarrollo”*, 40(158). (pp. 161-183). Recuperado de: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/pde/article/view/7772/7247>

Murillo, G. (2008). Paradigmas de la cultura organizacional. En G. Murillo, A. Zapata & J. Martínez (Compiladores), *Teorías contemporáneas de la organización y del management*. (pp. 297-352). Bogotá: Ecoe Ediciones. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucaucasp/reader.action?docID=3195978&ppg=314>

Ortiz, Richard. (2005). Institucionalismo y sistemas de gobierno en América Latina: La Escuela de Heidelberg y su enfoque histórico-empírico. *Luris Dictio Revista de Derecho*, 6(9). Recuperado de:
<http://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdiction/article/view/628/944>

Pérez, G. & Valencia, L. (2004). El Neoinstitucionalismo como Unidad de Análisis Multidisciplinario. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (Redalyc)*, 7(8). (pp. 90-91). Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25700808>.

racionalidadltda.wordpress.com “¿Cómo se comportan las empresas según la teoría neoclásica tradicional?” [en línea]. Recuperado de:
<https://racionalidadltda.wordpress.com/2013/12/18/como-se-comportan-las-empresas-segun-la-teoria-neoclasica-tradicional/> (Consultado el 5 de Julio de 2018).

Ramírez, Mauricio. (2010). Costos de transacción y creación de empresas. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(23). (pp. 43-58). Recuperado de:
<http://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/563/503>

Reguera, Andrea. (2009). Empresarios de ayer, de hoy y de siempre. Un recorrido latinoamericano por sus formas espacios-temporales. *América Latina en la Historia Económica*, (32). (pp. 9-28). Recuperado de:
<http://alhe.mora.edu.mx/index.php/ALHE/article/view/415/599>

Rodríguez, María P. (1998). La comprensión del ritmo histórico a través del análisis de un acontecimiento. *Revista Tendencias pedagógicas*, Extra 1. (pp. 233-242). Recuperado de:
<https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/1752/1855>

Roncancio, Cristian. (2016). *La historia empresarial: elementos conceptuales, teoría, metodología e incidencias en la formación del administrador de empresas* (Tesis de pregrado). Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

Rougier, Marcelo (2008). Reseña: Los estudios de empresarios y empresas. Una perspectiva internacional. Plaza y Valdés (Editores). Universidad de Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas. CONICET. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/alhe/n30/n30a9.pdf>

Salgado, R. C. (2013). *Asignación del tiempo y modificación de los hábitos de consumo en España: una aplicación de la teoría de Gary Becker* (Trabajo de pregrado). Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Asignaci%C3%B3n+del+tiempo+y+modificaci%C3%B3n+de+los+h%C3%A1bitos+de+consumo+en+Espa%C3%B1a+una+aplicaci%C3%B3n+de+la+teor%C3%ADa+de+Gary+Becker+&btnG=

Salgado, Elvira. (2003). Teoría de costos de transacción: una breve reseña. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (Redalyc)*, 16(26). (pp. 61-78). Recuperado de: https://campusvirtual.univalle.edu.co/moodle/pluginfile.php/703746/mod_resource/content/1/Costos%20de%20Transacci%C3%B3n.pdf

Streb, María L. (1997). *La decisión de Sophie: trabajo en el mercado o trabajo en el hogar (J2 Asignación del Tiempo, Comportamiento en el Trabajo y Determinación del Empleo)*. Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos. Asociación Argentina de Economía Política. Recuperado de: http://www.aaep.org.ar/anales/works/works1997/m_streb.pdf

Tarziján, Jorge. (2003). Revisando la teoría de la firma. *Revista Abante*, 6(2). (pp. 149-177). Recuperado de: <https://vdocuments.site/documents/revisando-la-teoria-de-la-firma.html>

Tesalona, Sócrates. Escuela de los Annales. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/133633274/Escuela-de-Los-Annales>

Torres, Eugenio. (2003). Funciones empresariales, cambio institucional y desarrollo económico. En Carlos Dávila L. de Guevara (Compilador), *Empresas y empresarios en la historia de Colombia. Siglos XIX-XX. Una colección de estudios recientes. TOMO I*. (pp. 3-32). Bogotá: Editorial Norma, Ediciones Uniandes.

Recuperado de:
https://books.google.com.co/books?id=f5ZiSXvAm1EC&pg=PP1&dq=Empresas+y+empresarios+en+la+historia+de+Colombia.+Siglos+XIX-XX.+Una+colecci%C3%B3n+de+estudios+recientes.+TOMO+I&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiwiY_y1vfcAhWRpFkKHexkAZkQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Empresas%20y%20empresarios%20en%20la%20historia%20de%20Colombia.%20Siglos%20XIX-XX.%20Una%20colecci%C3%B3n%20de%20estudios%20recientes.%20TOMO%20I&f=false

Trigo, Luis. (2016) Una revisión de los aportes del institucionalismo histórico a la ciencia política. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1). (pp. 224-241). Recuperado de:
<http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/1685/pdf>

Uriarte, Alger. (2003). Institución y cambio institucional. (pp. 40-55). Recuperado de:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3396/5.pdf>

Valdaliso, Jesús María. (1993). Algunas reflexiones acerca de la Historia empresarial y su desarrollo en España. (pp. 417-433). Recuperado de:
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Algunas+reflexiones+acerc+a+de+la+Historia+empresarial+y+su+desarrollo+en+Espa%C3%B1a&btnG=

Valdaliso, J. M. & López, S. (2007). La naturaleza económica de la empresa y el empresario. En J. M. Valdaliso & S. López (Editores), *Historia económica de la empresa*. (pp. 3-52). Barcelona: CRITICA.

Valdivieso, Susana. (2004). Instituciones y desarrollo: una mirada crítica. *Revista Reflexión Política*, 6(11). (pp. 122-137). Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/110/11061110.pdf>

Vanoni, Giuseppe. (2017). Dependencia de trayectoria (path dependence) en las decisiones implementadas por los grupos económicos bancarios ecuatorianos (1970-2000). *Revista Espacios*, 38(42). (pp. 4-6). Recuperado de:
<http://www.revistaespacios.com/a17v38n42/a17v38n42p12.pdf>

Vargas, José. (2005). Análisis de fundamentos de la teoría institucional. *Revista Digital Universitaria*, 6(8). (pp. 1-21). Recuperado de:
http://www.revista.unam.mx/vol.6/num8/art84/ago_art84.pdf

Velásquez, Andrés. (2014) Dinámica de la negociación y los costos de transacción como aporte del desempeño de la cadena de abastecimiento. *Revista Clepsidra*, 10(19). (pp. 174-177). Recuperado de:
<http://revistas.fuac.edu.co/index.php/clepsidra/article/view/455>

Vermunt, Jeroen. (2004). Event history analysis. *Semantic Scholar*. Recuperado de:
<https://www.semanticscholar.org/paper/Event-history-analysis-Vermunt/2817ecc37d5d56280ab5629f434791ee0b19b8eb>.
Traducción: www.elmundo.es.

www.eoi.es "Entrenamiento y formación" [en línea]. Recuperado de:
<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/02/25/formacion-y-entrenamiento/> (Consultado el 27 de Junio de 2018).

Zambrano, Milton. (2014). La historia empresarial: problemas teóricos y metodológicos. En J. Ferro, O. Ibarra & E. Gómez (Editores), *Historia empresarial de Barranquilla (1880-1980)*. (pp. 5-42). Bogotá: Universidad del Norte. Recuperado de:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucaucasp/reader.action?docID=4183552&ppg=15>

Zapata, Gerardo. (2015). El tamaño y la estructura de la organización: un estudio teórico y empírico con el enfoque contingente. *Revista Ciencias Estratégicas*, 23(34), (pp.193-208). Recuperado de:

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/viewFile/7368/6726>

zoniaeconomica.com "Teoría del Consumidor" [en línea]. Recuperado de: <https://www.zoniaeconomica.com/teoria-del-consumidor> (Consultado el 30 de Mayo de 2018).

Zuluaga, Julio C. (2010). Emprendimiento e Historia Empresarial. Apuntes para un diálogo interdisciplinario en América Latina (ponencia Doctorado). Universidad de los Andes. Recuperado de: http://www.economia.unam.mx/cladhe/registro/ponencias/340_abstract.pdf