

**NOCIONES DE EMPRESA MODERNA CAPITALISTA QUE SUBYACEN A PARTIR
DE LOS PLANTEAMIENTOS DE LAS TEORÍAS ORGANIZACIONALES QUE
SURGIERON DURANTE EL SIGLO XX.**

Lina Licet Hoyos Santiago

**Universidad del Cauca
Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Trabajo de Investigación
Popayán – Cauca
2019**

**NOCIONES DE EMPRESA MODERNA CAPITALISTA QUE SUBYACEN A PARTIR
DE LOS PLANTEAMIENTOS DE LAS TEORÍAS ORGANIZACIONALES QUE
SURGIERON DURANTE EL SIGLO XX.**

Trabajo para Optar por el Título de:
Administradora de Empresas

Sustentado Por:
Lina Licet Hoyos Santiago

Directora
Mg. Martha Lucia Acosta Rangel

Universidad del Cauca
Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Popayán – Cauca
2019

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Dedicatoria

Dedicado a mi familia que ha sido mi soporte y apoyo en el trascurso de mi carrera. En especial a mi madre por su lucha inalcanzable y trabajo arduo para sacarme adelante y darme la mejor educación.

También, dar gracias a Dios por sostenerme y darme la fortaleza para culminar satisfactoriamente este trabajo, a pesar de las dificultades.

Gracias a los profesores del departamento de Ciencias Administrativas de la Universidad del Cauca, por los conocimientos compartidos a lo largo de la carrera; especialmente a los integrantes del nodo de investigación “Gnosis” por el apoyo y aportes en la consecución de este trabajo.

Tabla de contenido

Introducción	9
1. Capítulo I: lineamientos de investigación	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.1.2 Descripción del problema	11
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Pregunta de investigación	13
1.2.2 Preguntas orientadoras	13
1.3 Objetivos de investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación	15
1.5 Marco de referencia	17
1.5.1 Revisión de campo	17
1.5.2 Marco teórico	19
1.5.3 Marco contextual	24
1.6 Metodología	29
1.6.1 Enfoque	29
1.6.2 Método	29
1.6.3 Técnicas o instrumentos de producción y análisis de datos	32
2. Capítulo II: nociones de empresa moderna capitalista	37
2.1 Modernidad	37
2.2 Capitalismo	39

2.3 Empresa moderna capitalista	42
3. Capítulo III: nociones de empresa moderna capitalista a partir de las teorías clásicas organizacionales, propuestas en la primera mitad del siglo XX	49
3.1 Categorías de análisis	49
3.1.1 Productividad	49
3.1.2 Industrialización	52
3.1.3 Eficiencia	53
3.1.4 Alta dirección	56
3.1.5 Rendimientos económicos	57
3.1.6 Estructura de la empresa	58
3.1.7 Relación con los empleados	59
3.1.8 Salarios	60
3.1.9 Toma de decisiones	62
3.2 Caracterización de empresa moderna capitalista	63
3.3 Nociones de empresa moderna capitalista	65
4. Capítulo IV: nociones de empresa moderna capitalista a partir de las teorías organizacionales, propuestas en la segunda mitad del siglo XX	66
4.1 Categorías de análisis	66
4.1.1 Productividad	66
4.1.2 Industrialización	68
4.1.3 Eficiencia	69

	7
4.1.4 Alta dirección	71
4.1.5 Estructura de la empresa	72
4.1.6 Relación con los empleados	73
4.1.7 Toma de decisiones	74
4.2 Nociones de empresa moderna capitalista	75
5. Capítulo V: similitudes y diferencias entre los planteamientos de las teorías organizacionales que surgieron durante el siglo XX	77
5.1 Similitudes	77
5.2 Diferencias	80
6. Conclusiones	84
7. Bibliografía	86

Lista de tablas

Tabla 1. Evaluación comunidad de estudio: bibliotecas.	31
Tabla 2. Evaluación comunidades de estudio: bases de datos y journals.	31
Tabla 3. Operacionalización de variables.	33
Tabla 4. Número de Empresas Creadas en Colombia en el Siglo XX.	47
Tabla 5. Similitudes y Diferencias entre los planteamientos de las teorías organizacionales que surgieron durante el siglo XX.	82

Introducción

La presente investigación nos adentra a las nociones de empresa moderna capitalista que se pueden identificar o inferir a partir de los planteamientos de las teorías clásicas organizacionales de Frederick Taylor (1911), Henri Fayol (1916) y Max Weber (1922, 1947) y los planteamientos de las teorías de Herbert Simon (1947), Richard Cyert y James March (1963) James Thompson (1967) y Jay Galbraith (1974, 1977) que surgieron durante el siglo XX. Además, de la posibilidad de establecer un contraste entre los planteamientos de los autores en mención.

Teniendo en cuenta que desde el siglo XX en Colombia se han adaptado las diversas teorías existentes sobre administración de empresas, las cuales no evidencian un concepto o noción claro y preciso sobre qué es empresa moderna capitalista; siempre se han tomado consideraciones norte americanas y anglosajonas que buscan enseñar el “cómo” administrar en una empresa, pero no la definen como tal.

Este trabajo, se compone de cinco capítulos. En el primer capítulo, se presentan los lineamientos de investigación, en donde se abordan, el problema de investigación que trata describir brevemente el contexto y el “porque” de la realización del trabajo de investigación, la formulación del problema en cuestión, los objetivos, la justificación, el marco de referencia y la metodología empleada en el desarrollo de este trabajo.

En el segundo capítulo, se analiza y desarrolla lo concerniente al primer objetivo de investigación, donde se aborda rápidamente el concepto de modernidad y capitalismo, para darle paso al análisis de los hallazgos en relación a la empresa moderna y empresa capitalista que diferentes autores han mencionado en sus trabajos. Luego, del análisis se trata de dar una primera

caracterización y definición de empresa moderna capitalista

En el tercer capítulo, se abordan los hallazgos encontrados en las teorías clásicas organizacionales de la primera mitad del siglo XX, en relación con unas categorías previamente establecidas, donde se analiza cada una de ellas y finalmente, se caracteriza y definen algunas nociones de empresa moderna capitalista teniendo como base el anterior análisis.

En el cuarto capítulo, nuevamente se toman las categorías para el desarrollo y análisis de los planteamientos de las teorías que surgieron en la segunda mitad del siglo XX, donde como resultado se infieren algunas nociones generales de empresa moderna capitalista y al final se da una noción global del tema en cuestión.

En el último capítulo, se establecen una serie de similitudes y diferencias teniendo como base los planteamientos y hallazgos determinados en el tercer y cuarto capítulo de este trabajo. También, se hace la diferenciación entre las nociones que se pudieron inferir en los capítulos en mención.

1. Capítulo I: lineamientos de investigación

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Descripción del problema.

A finales del siglo XIX y principios de siglo XX las organizaciones empresariales no eran muchas y escaseaban las de gran tamaño en comparación a la actualidad, predominaban los pequeños talleres de artesanos, las pequeñas escuelas de capacitación y las profesiones liberales. A pesar de que en la historia de la humanidad siempre ha existido el trabajo, y una forma organizacional para lograr objetivos comunes, la historia de las empresas y de la administración es un tema que comenzó a ser tratado en épocas más recientes.

Además, las primeras teorías de la administración hasta la actualidad, la evolución de la empresa, la manera de administrar y las problemáticas de la misma han ido ampliándose y transformándose en busca de una continua adaptación tratando de resolver los problemas que surgen en cada momento.

Es común encontrar en los textos tradicionales de la teoría organizacional, una descripción del quehacer administrativo de las organizaciones empresariales más no una definición concreta de ellas, esto debido al gran conjunto de teorías económicas y organizacionales que se ocupan de estudiar el comportamiento y los distintos sistemas de dirección a lo largo del siglo XX, pero es claro que resulta un poco más difícil descubrir estudios que permitan explicar y describir de manera concisa una noción de empresa particularmente en su forma moderna capitalista como tal.

De acuerdo con Camisón y Dalmau (2009), existen dos corrientes que tratan de describir y explicar a la empresa desde diferentes enfoques, están los análisis económicos y los análisis organizativos, los cuales brindan una mayor amplitud en términos de definir de manera más acertada la noción de empresa moderna capitalista.

A pesar de que a lo largo de los años han surgido cambios culturales, sociales, políticos y tecnológicos, la forma de concebir a una empresa y su administración no ha cambiado de manera drástica, solo se ha ido adaptando con pequeñas transformaciones, pero se puede evidenciar una tendencia a administrarla de una manera muy similar a la de hace 100 años.

Por tal razón, se hace necesaria una investigación detallada que permita aclarar o por lo menos caracterizar la empresa en su forma moderna capitalista a partir de los planteamientos de algunas teorías clásicas organizacionales que surgieron en la primera mitad del siglo XX y algunas teorías que surgieron en la segunda mitad de este mismo siglo, por la envergadura de sus aportes al desarrollo de conceptos administrativos y a la implementación de los mismo en diferentes empresas del país y el mundo.

Finalmente, es de vital importancia para la investigación tratar de determinar o identificar en la medida de lo posible, la noción de empresa en su forma moderna capitalista, a través de los planteamientos de las teorías mencionadas anteriormente. Este levantamiento, permitirá tener mayor claridad en la concepción de la empresa moderna capitalista, ya que, siempre se exponen las directrices de cómo administrar una empresa, pero no se determinan las nociones o concepciones de la misma. Adicional a ello, obtener estas nociones servirá de guía y conocimiento para los empresarios, estudiantes de carreras relacionadas a la administración y a la comunidad en general que requiera este tipo de investigaciones.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Pregunta general de investigación.

¿Cuáles son la(s) noción(es) de empresa moderna capitalista que se pueden identificar a partir de los planteamientos de las teorías clásicas de Taylor, Fayol y Weber, contrastadas con los planteamientos de Simon, Cyert y March, Thompson y Galbraith que surgieron durante el siglo XX?

1.2.2 Preguntas orientadoras.

¿Cuál (es) es la (s) noción (es) de empresa moderna capitalista?

¿Cuál (es) es la(s) noción(es) de empresa moderna capitalista que surge a partir de los planteamientos de Frederick Taylor (1911), Henry Fayol (1916) y Max Weber (1922, 1947) propuestos en la primera mitad del siglo XX?

¿Cuál (es) es la(s) noción(es) de empresa moderna capitalista que surge a partir de los planteamientos de Simon (1947), Cyert y March (1963), Thompson (1967) y Galbraith (1974, 1977) propuestos en la segunda mitad del siglo XX?

¿Cuáles son las diferencias y/o similitudes que se pueden establecer entre los planteamientos de los anteriores grupos de autores?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general.

Identificar la(s) noción(es) de empresa moderna capitalista, a partir de los planteamientos de las teorías clásicas de Taylor, Fayol y Weber, contrastadas con los planteamientos de Simon, Cyert y March, Thompson y Galbraith, que surgieron durante el siglo XX.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Definir la noción de empresa moderna capitalista.
- Determinar la(s) noción(es) de empresa moderna capitalista que surgen a partir de los planteamientos de Frederick Taylor (1911), Henry Fayol (1916) y Max Weber (1922, 1947) propuestos en la primera mitad del siglo XX.
- Determinar la(s) noción(es) de empresa moderna capitalista que surgen a partir de los planteamientos de Simon (1947), Cyert y March (1963), Thompson (1967) y Galbraith (1974, 1977) propuestos en la segunda mitad del siglo XX.
- Contrastar los hallazgos y planteamientos de los anteriores grupos de autores en cuanto a similitudes y/o diferencias entre ellos.

1.4 Justificación

Un aspecto a señalar, es que los autores centrales en esta investigación (Taylor, Fayol, Weber, Simon, Cyert y March, Thompson y Galbraith), que se tendrán en cuenta para el análisis y desarrollo del segundo y tercer objetivo, fueron considerados, por lo trascendental de sus aportes en el funcionamiento de la empresa y la administración en general a nivel mundial. Al mismo tiempo, porque sus planteamientos en su momento, transformaron la manera de administrar los procesos y el desarrollo de las actividades de la empresa los cuales, hoy en día aún están vigentes.

Al mismo tiempo, con los trabajos y aportes hechos por los autores que hacen parte de esta investigación, se pretende identificar las nociones de empresa moderna capitalista a que haya lugar, exponer las características más relevantes que posee este tipo de empresa en particular en el contexto de las mismas. También, establecer un contraste entre los dos grupos de autores a tratar porque cada uno de ellos consideraba la empresa desde perspectivas diferentes lo cual, permite obtener una serie de similitudes y/o diferencias entre los planteamientos que desarrollaron.

Por otra parte, en el marco del proyecto denominado: “realidades empresariales en Popayán: una mirada crítica a su devenir histórico-estratégico”, se puede decir que, Popayán se ha caracterizado por ser una ciudad con mayor dedicación a las expresiones culturales y artísticas, pero en menor medida al desarrollo empresarial en general, por tal razón, para poder encontrar al tejido empresarial inmerso en el municipio se hace necesario como primera instancia indagar un marco teórico que pueda nutrir dicha investigación, pero aún más necesario es conocer el objeto de estudio en cuestión, por lo tanto, el trabajo de investigación a realizar tratara

de levantar un marco teórico enmarcado en la noción de una empresa moderna capitalista que permita identificar de una manera más acertada a cada una de ellas.

Adicionalmente, esta investigación proporcionará a los administradores de empresas, a los semilleros de investigación y demás grupos que traten con temas relacionados a la conceptualización de la empresa, una guía en la que podrán obtener los insumos para comprender de una manera más efectiva algunas teorías que abordan la noción de empresa moderna capitalista y una concepción más amplia de la misma.

1.5 Marco de referencia

1.5.1 Revisión de campo.

Dávila (2009). En su libro, *Capacidades dinámicas: un acercamiento a las teorías contemporáneas de la firma*, con el fin de aproximarse a las realidades dinámicas de este tipo de empresa, realizó una investigación encaminada a hacer un tratamiento de las definiciones de empresa, empresa capitalista, de las capacidades dinámicas dentro de ella, entre otras; trabajo en el cual se trata de aclarar y mencionar a través de diferentes autores lo que compone cada uno de los anteriores temas, con el fin de establecer una diferencia entre los mismos. A través de los años se ha evolucionado y perfeccionado sobre el tema en cuestión, lo cual ha permitido que diversidad de autores se interesen por el mismo y consideren su aplicación en las empresas.

También, Dupuis (2010). En el artículo: *El capitalismo: origen, esencia y variedad*, realiza un recorrido histórico enfocado principalmente en el capitalismo, pero en un apartado hace referencia a la aparición de la empresa moderna que se dio por un proceso natural de los comerciantes y la necesidad de transformar sus modos de comercialización, pasando a ser fabricantes, estableciendo sus propios lugares de producción y reclutando el personal necesario para ese fin. Lo importante era adquirir la materia prima, obtener los productos necesarios y comercializarlos para obtener beneficios económicos; los fabricantes crearon sus propias condiciones de trabajo, en las cuales, por ejemplo, se trabajaba 6 días a la semana y entre 12 o 15 horas al día. Así mismo, supervisaban constantemente el trabajo de todo el personal.

Por otra parte, Cabe mencionar el trabajo desarrollado por Morgan (1986). “*Imágenes de la organización*”, el cual contempla las propuestas de muchos autores comprendiéndolas y consolidándolas para plantear una serie de metáforas que encasillan o tipifican a las

organizaciones, las cuales son: la organización como una máquina, organismo vivo, cerebros, culturas, sistemas políticos y cárceles psíquicas. Morgan analiza cada una de las propuestas hechas por diferentes autores y establece un parámetro para determinar a qué tipo de metáfora pertenece la empresa. Aunque este documento no hable en particular de la empresa moderna capitalista, ha permitido elegir los autores claves y los enfoques sobre la organización empresarial que serán abordados en el presente trabajo.

Dentro de este proceso encontramos el artículo de Barahona (1988). “La empresa como organización: una propuesta de delimitación de su concepto”. Donde contempla la empresa como un tipo de organización, realiza una clasificación de organización y define a la empresa como, “Organización cuyos objetivos prioritarios son de carácter económico y, así mismo, las actividades principales que realiza son de carácter económico”. (p. 233), el autor clasifica a esta organización como de tipo A; para fines de distinción, este mismo autor trata un tipo de organización tipo D que son, “aquellas en las que tanto sus objetivos como sus actividades principales mantienen el carácter de no económicos”. (p. 234), por lo cual él concluye que no es posible calificarlas como empresas.

Es preciso considerar las apreciaciones de Ramírez (2010) quien, en su artículo, manifiesta que, “En Colombia, las teorías clásicas de administración, introducidas desde las primeras décadas del siglo XX, tiene su mayor auge de aplicación en la década de los cincuenta cuando se produce su implementación masiva en diversas empresas del país, a través de la práctica de la ingeniera industrial orientada a racionalizar la producción del trabajo”. (p. 74). Esto es relevante ya que, indica como fue el proceso de la llegada y acogida de las teorías

clásicas de la organización en el país y cómo contribuyeron al manejo de las empresas ya posicionadas en el mercado.

Por último, Ramírez (2010) complementó su artículo con un estudio realizado por Savage en 1960, en tres empresas de Medellín, donde muestra como la introducción del taylorismo permitió el remplazo de las relaciones tradicionales propias del régimen patronal a un nuevo régimen de los “doctores”, en el cual no solo se limitaba a la organización del trabajo, sino que se convirtió en el “centro emocional de su mundo”. (p. 78). Por otra parte, con respecto al capitalismo, el autor concluye que, indudablemente el capitalismo trajo, a pesar de sí mismo, cierto progreso económico y social, por otro lado, las luchas sociales lograron conquistas importantes en el campo social, político y cultural. (Ramírez, 2010, p. 78)

1.5.2 Marco teórico.

Según Camisón y Dalmau (2009), se pueden identificar dos corrientes que han intentado describir y explicar a la empresa con el fin de controlarla, optimizarla y funcionalizarla a beneficio del capital, en términos generales, son los análisis económicos y los análisis organizativos. Estas corrientes brindaran un contexto con mayor amplitud en términos de definir de manera más acertada la noción de empresa moderna capitalista.

En primera medida, desde la economía están los análisis económicos que definen a la empresa como toda aquella organización encargada de producir bienes o servicios con el objetivo de conseguir un beneficio, identifican en esta una naturaleza eminentemente económica que la caracteriza y la diferencia de otro tipo de organizaciones.

En segunda medida, desde la sociología están “los análisis organizativos que definen a la empresa como una organización de trabajo formada por un grupo de personas que se estructuran (formal e informalmente) con la finalidad de alcanzar unos objetivos determinados que sería imposible conseguir de manera individual” (Nodo de Investigación, 2016).

Para llegar a un estudio más detallado de las dos corrientes se hace necesario abordarlas de manera individual, por tal razón en este trabajo de investigación solo se hará referencia a los análisis organizativos teniendo en cuenta a los autores centrales de esta investigación, estos serán abordados a detalle en el tercer y cuarto capítulo con la finalidad, de entender el pensamiento y proceso administrativo, además de caracterizar a la empresa moderna capitalista.

Por otra parte, con Adam Smith nace el liberalismo económico, y la publicación de su libro “la riqueza de las naciones” conocida en 1776, quien se encuentra entre los primeros en teorizar sobre la noción de empresa. Para él, una empresa es la organización que permite la “internacionalización” de las formas de producción: por un lado permite que los factores de producción (capital, trabajo, recursos) se encuentren y por el otro permite la división del trabajo, “es así que el interés privado y las pasiones de los individuos los disponen naturalmente a volver sus posesiones hacia el empleo que en el caso ordinario son más ventajosos para la comunidad” (p. 396), ya que para Smith la forma natural de la empresa es la que está caracterizada por el interés privado.

De otro lado, algunas características de la empresa moderna, que se pueden inferir de la propuesta de (Chandler, 1977) son:

- a. Consta de muchas unidades de operación distintas.
- b. La dirige una jerarquía de ejecutivos asalariados.

- c. Empieza a internacionalizarse llegando a diferentes lugares.
- d. Comienza a explorar diferentes tipos de actividades económicas y distintos bienes y servicios.
- e. Se hace evidente la división del trabajo mediante jerarquías.
- f. Entre otras

Teniendo en cuenta las anteriores apreciaciones, se puede caracterizar de manera general lo que representa una empresa moderna capitalista, que permita tener un primer esbozo del objetivo central de esta investigación. Por tanto, se considera que este tipo de empresa se caracteriza por:

- a. La industrialización de la producción, lo cual permitirá mejorar notablemente la actividad económica en la cual se centra.
- b. La búsqueda de una alta productividad, ya que, este tipo de empresa enfatiza sus esfuerzos en conseguirla para perdurar en el mercado.
- c. Altamente eficiente, este proceso es muy importante porque permite reducir sus costos, alcanzar sus objetivos y por ende obtener mayores beneficios.
- d. Obtención de rendimientos económicos, es su objetivo principal porque le otorga mayor poder y solvencia económica.
- e. Muchas unidades de operación, sus procesos están divididos con el objeto de realizarlos eficientemente.
- f. Una jerarquía establecida, su estructura se rige por la jerarquía en pro de tener el mayor control de toda la empresa.
- g. Cambios permanentes, encaminados a mejorar su actividad.

h. La formalización de sus procesos, ligada a la jerarquía con el fin de una comunicación y trabajo ordenado.

En cuanto, al desarrollo exhaustivo de la investigación se abordarán las siguientes teorías correspondientes a la primera mitad del siglo XX:

En primera instancia, La Administración Científica planteada por el ingeniero y economista Frederick Taylor en 1911, de la cual se puede extraer a grandes rasgos la importancia de dos objetivos directores en la administración los cuales son: 1. El logro de la máxima prosperidad para el patrón y 2. La máxima prosperidad para el empleado. En conjunto, estos objetivos pueden llevar a obtener la máxima productividad, dentro de la administración científica, además del trabajo arduo y conjunto con los obreros, los directores deben asumir diferentes obligaciones y responsabilidades para alcanzar sus objetivos. (Taylor, 1911).

En segunda instancia, la teoría de la Administración Industrial y General planteada por el ingeniero Henri Fayol en 1916, trata principalmente a la junta directiva de la empresa y en menor medida los eslabones más bajos; adicionalmente Fayol veía a la administración como una teoría capaz de enseñarse, en la cual se llevaba a cabo todo el proceso administrativo.

Es importante resaltar que, detrás de este autor estaba la formación inalcanzable de jefes para la empresa, se pretendía dejar de lado el empirismo y por el contrario introducir el método experimental que contribuyera a la formación de los encargados de la empresa y en consecuencia a alcanzar la eficiencia en la misma. También, se encuentran las seis (6) operaciones en la cuales está dividida la empresa, y los catorce (14) principios que aportan a la salud y el buen funcionamiento del cuerpo social de la empresa, los cuales serán tratados a detalle y en profundidad en esta investigación. (Fayol, 1916).

En última instancia, se encuentra a El Ideal Tipo de Organización: La Burocracia propuesta por el filósofo y economista Max Weber, se puede decir que el autor establece como tipo ideal a una empresa burocrática, la cual se rige por la autoridad y lo racional para alcanzar la mayor eficiencia posible. Dentro de los planteamientos de Weber se encuentran tres tipos de dominación: Legal, tradicional y carismática; donde toda dominación se manifiesta y funciona en forma de gobierno. (Weber, 1922).

Así mismo, de la segunda mitad del siglo XX, se abordarán las siguientes teorías:

Primero, El Comportamiento Administrativo propuesta por el economista, político y teórico Herbert Simon en 1947, donde da cuenta de lo complejo de los procesos de toma de decisiones cuando crece el negocio o empresa y de las dificultades para obtener la información que contribuyan a ese proceso. También, relaciona una cadena de medios a fines, un ambiente que adapta las decisiones a los objetivos de la organización, se da importancia especial a los procesos y a los métodos encaminados a asegurar una acción expeditiva, etc. (Simon, 1947).

Segundo, Teoría del Comportamiento de la Empresa planteada por el economista Richard Cyert y el teórico organizacional James March en 1963, donde se explicó cómo deben tomarse las decisiones en las empresas, las cuales están determinadas por los objetivos de la misma. Además, introducen el concepto de búsqueda problemística, en relación con la toma de decisiones, la definen como una búsqueda estimulada por un problema y dirigida hacia el hallazgo de una solución para el mismo. Trata otros temas como los fines y expectativas de la empresa, las comunicaciones en las teorías de la decisión económica, la empresa como una institución adaptable, la estructura fundamental del proceso decisorio, entre otros. (Cyert y March, 1963).

Tercero, se encuentra *Organizaciones en Acción* del sociólogo James Thompson publicado en 1967, en la cual trata temas como la estructura y la racional toma de decisiones. También, se abordan temas como la racionalidad en las organizaciones, el diseño organizacional, el control de organizaciones complejas y el proceso administrativo, donde menciona que los principios disponibles de administración tienden a ser normativos más que realistas y sugiere que la administración surge como un proceso identificable e importante en las sociedades modernas. (Thompson, 1967).

Finalmente, se abordará el *Diseño de la organización: un enfoque del procesamiento de información* de Jay Galbraith publicado por primera vez en 1974. Donde se presentan temas como las estructuras organizacionales, el grado de incertidumbre de una tarea que aumenta al igual que el procesamiento de información, la elaboración de objetivos presupuestarios, el empleo de recursos reservados, el cambio constante de grupos para reducir la cantidad de información procesada, el empleo de procesos de decisión selectivos y conjuntos, la creación de relaciones laterales, entre otros. (Galbraith, 1974, 1977).

1.5.3 Marco contextual.

Con el fin de identificar las nociones de empresa moderna capitalista derivadas de los planteamientos de diferentes autores que surgieron en el siglo XX, es importante caracterizar y contextualizar las situaciones socioeconómicas de la época y en particular de los países en los cuales los autores Frederick Taylor, Henri Fayol, Max Weber, Herbert Simon, Richard Cyert y James March, James Thompson y Jay Galbraith desarrollaron y publicaron sus obras o aportes. Por consiguiente, el contexto estará en marcado en las condiciones socioeconómicas de Estados Unidos a lo largo del siglo XX, Francia y Alemania en la primera mitad del siglo XX.

Para la primera mitad del siglo XX en Francia, según Hernández (2003) hubo profundas contradicciones sociales, desempleo y pobreza, duras condiciones de vida obrera y campesina, contradicciones políticas, atraso en algunas ramas industriales, y un difícil ambiente de pre guerra. En vísperas de la Primera Guerra Mundial, Francia era la segunda potencia financiera del mundo, superada sólo por Inglaterra; la segunda potencia colonialista y la cuarta en el comercio del planeta. El crecimiento de la producción industrial francesa entre 1896 y 1913 alcanzó una media anual de 2.4 por ciento. Las cosas no estaban nada bien para la mayoría de campesinos. Alrededor de 22 millones de franceses estaban repartidos en 35000 comunidades rurales, y aun cuando la agricultura era la actividad con más trabajadores empleados, estaba muy lejos de ser la primera en ingresos. los campesinos trabajaban alrededor de 11 horas en invierno y 14 en verano.

No obstante, la caída de la bolsa de valores en 1929 en Estados Unidos, trajo consigo grandes repercusiones para los países europeos, en este caso para Francia, implicó crisis económica, política y social. Según una publicación de la Universidad de Cantabria, en 1939, la segunda guerra mundial también trajo consigo innumerables cambios sociales y económicos, como la destrucción de muchas ciudades europeas, gran parte de Europa quedó devastada, debido a la destrucción del transporte y medios de comunicación (ferrocarriles, vías, millones de barcos que fueron enviados al fondo del mar a causa de la bombardeos y constantes ataques, entre otros), la industria se vio seriamente afectada con grandes daños en las fábricas y equipos de producción.

La revista digital de historia y ciencias sociales (2004) dice que: se calcula que Europa perdió aproximadamente el 50% de su potencial industrial. Al término del conflicto las viejas potencias europeas, Reino Unido, Francia y Alemania, habían perdido definitivamente el

liderazgo económico que ya habían comenzado a ceder a Estados Unidos tras la Primera Gran Guerra.

Desde otra perspectiva, en Alemania, Entre 1918 y 1939 la economía europea estuvo hipotecada por las deudas contraídas durante la I guerra mundial además, de los elevados costes de recuperación, las sanciones impuestas a los países vencidos, la escasez de capital y los cambios de fronteras. Se le impuso una deuda de 33.000 millones de dólares en 1921, padeció un deterioro progresivo de su estructura económica y financiera que, en conjunción con la depresión de 1929, favoreció el ascenso de Hitler al poder. Alemania basó su desarrollo en la industria bélica y en la inversión en obras públicas, aumentó su influencia política y económica en la región, estableciendo acuerdos de clearing con los Estados de Europa oriental basados en el intercambio de productos primarios por bienes de equipo (Universidad de Barcelona, 2017)

Según las apreciaciones de Írsula & Gómez (2011). El resurgimiento de Europa tras la segunda guerra mundial, empezó con pequeños pasos en lo concerniente a la economía así:

1. Restablecimiento del nivel de exportaciones hacia 1949.
2. Inicio de un largo período de expansión económica “época dorada”.
3. Ausencia de grandes crisis.
4. Pleno empleo.
5. Bonanza económica general.

La recuperación europea dio paso a un período de expansión económica motivado por diferentes factores:

1. La ayuda financiera norteamericana.

2. Aplicación de los avances de la Revolución Científico Técnica.
3. La ausencia de las crisis cíclicas del capitalismo en esos años.
4. La intervención del estado regulando la economía.

Adicionalmente, La revista cursos INEA revela que, en Estados Unidos, entre 1865 y 1918 se produjo un rápido proceso de industrialización (especialmente en los estados del Norte). Entre 1870 y 1900 tuvo lugar un periodo de gran crecimiento económico; los negocios con el acero, el petróleo y los ferrocarriles dieron grandes beneficios a los empresarios y esto acentuó la diferencia con los trabajadores, quienes, inconformes con las malas condiciones de trabajo, dieron inicio al movimiento obrero organizado. Los años veinte del siglo xx se caracterizaron por la corrupción gubernamental, la prohibición del alcohol (y su venta ilegal) y la prosperidad económica. Las fábricas crecían y la producción era cada vez mayor. La sociedad de consumo se expandía y cada vez más personas podían comprar los nuevos productos.

El 24 de octubre de 1929 fue una fecha trágica para la historia estadounidense. Ese día la venta de acciones en la Bolsa de Valores de Manhattan hizo caer los precios de las mismas. En Estados Unidos quebraron muchísimos bancos, la producción industrial y agrícola bajó significativamente, los salarios cayeron y el desempleo aumentó en gran medida. Esto produjo una depresión económica mundial a la que se le llamó la “gran depresión”, Para solucionar la crisis, el presidente Roosevelt propuso una serie de medidas económicas de intervención estatal que lograron la reactivación, entre las cuales encontramos: programas de empleo, planes agrícolas, leyes de seguridad social, seguro de desempleo y protección salarial para los trabajadores.

Puede agregarse que, la economía estadounidense salió reforzada y experimentó un espectacular auge, especialmente en su sector industrial, con un crecimiento del producto interior bruto en torno al 10% anual. El país americano se había convertido en el mayor proveedor de productos manufacturados a los aliados, a quienes había concedido importantes sumas de dinero en forma de créditos. En 1945 era acreedor de la mayoría de los estados y controlaba dos tercios del total de las reservas mundiales de oro.

Finalmente, cabe mencionar, que su hegemonía como potencia industrial, financiera y agraria se impuso sin discusión, superando a la de su principal oponente, la URSS. A pesar de diversidad de conflictos y problemas en los que se ha visto enfrentado el país, actualmente, es muy fuerte mundialmente, es una de las grandes potencias económicas y muchos países del mundo depende de la producción estadounidense.

1.6 Metodología

1.6.1 Enfoque.

En la investigación se privilegia una perspectiva metodológica cualitativa fundamentada en un paradigma constructivista /interpretativo, en donde, 1. Se abordarán nociones, conceptos y categorías de forma inductiva a lo largo de la investigación 2. El investigador privilegia el análisis a profundidad y en detalle en relación al contexto de la investigación, 3. Los valores del investigador hacen parte del proceso de conocimiento y 4. El diseño metodológico es flexible e interactivo. (Sautu, 2005)

Dado que en la investigación se privilegia un análisis detallado de las teorías organizacionales que surgieron en la primera mitad del siglo XX para inferir la noción de empresa moderna capitalista, resulta pertinente este enfoque metodológico en tanto permitirá obtener datos extensos y detallados acerca de los planteamientos de dichos autores para obtener una caracterización del objeto de estudio en cuestión.

1.6.2 Método.

El método es a través de la revisión crítica, que tiene como objetivo demostrar que el autor ha investigado ampliamente la literatura y evaluado críticamente su calidad. Va más allá de la descripción de los artículos identificados e incluye un grado de análisis e innovación conceptual. Este tipo de revisión, presenta un análisis y sintetiza materiales de diversas fuentes. (Grant y Brooth, 2009). El modelo resultante puede constituir una síntesis de modelos o escuelas de pensamiento existentes o puede ser una nueva interpretación de los datos existentes.

En este proceso, fue necesario determinar unas posibles comunidades de estudio, en las cuales se encontrarían los libros de las teorías organizacionales y el material requerido. Primero,

se establecieron esas posibles comunidades, segundo, se consideraron unos criterios de evaluación y tercero, se determinó un método de evaluación en el cual, cada criterio recibe un peso y una calificación respectiva, donde se obtienen unos puntajes y se escogen las de mayor valor.

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

- Localización espacial: se refiere a la ubicación geográfica donde se encuentra situada la comunidad objeto de estudio (ubicación en la ciudad de Popayán y/o cerca de Popayán). Lo anterior, se encuentra limitado en términos de tiempo y recursos.
- Económicas: se consideran los costos de acceso (altos o bajos) de 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.
- Facilidad de obtención de permisos: se refiere a la selección de una comunidad en donde no se poseen ningún tipo de vínculos (convenios) o relaciones coyunturales.
- Incidencia, relevancia: cuál es la fuente de archivo más importante.
- Significatividad: hace referencia a aquellas comunidades donde se encuentra el material más relevante y de interés para la investigación.

- Si en las comunidades es factible implementar las herramientas de investigación: se puede implementar las herramientas de recolección de información (fotocopias, fotografías, grabaciones, entrevistas, etc.).

Tabla 1.

Evaluación comunidad de estudio: bibliotecas.

CRITERIOS		PESO	BIBLIOTECAS	
			C	C * P
Localización espacial	10	12%	5	0,6
Económicas	9	11%	5	0,55
Coyuntural	7	5%	2	0,1
Facilidad de obtención de permisos	8	8%	4	0,32
Incidencia, relevancia	9	13%	4	0,52
Significatividad	10	13%	5	0,65
Si en las comunidades es factible implementar las herramientas de investigación	9	11%	4	0,44
Tamaño de la comunidad	10	13%	5	0,65
Confiabilidad de la comunidad	10	14%	5	0,7
TOTAL	82	100%		4,53

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2.

Evaluación comunidades de estudio: bases de datos y journals

CRITERIOS		PESO	BASES DE DATOS		JOURNALS	
			C	C*P	C	C*P
Localización espacial	5	9%	3	0,27	4	0,36
Incidencia, relevancia	8	14%	4	0,57	3	0,43
Acceso libre	10	18%	5	0,89	3	0,54
Si en las comunidades es factible implementar las herramientas de investigación.	7	13%	5	0,63	5	0,63
Lenguaje castellano	8	14%	5	0,71	4	0,57
Significatividad	10	18%	4	0,71	5	0,89
Confiabilidad de la Comunidad	8	14%	5	0,71	5	0,71
TOTAL	56	100%		4,50		4,13

Fuente: elaboración propia.

Como resultado de las anteriores evaluaciones, se determinó que las comunidades a estudiar fueron las bibliotecas y bases de datos, con un puntaje de 4.53 y 4.50 respectivamente.

Cabe mencionar, que las bibliotecas consideradas fueron las existentes en la ciudad de Popayán, en particular las de la Universidad del Cauca y la del Banco de la República además, fue necesario el servicio interbibliotecario de la Universidad del Cauca, para el préstamo de algunos libros por parte de la Universidad del Valle. En cuanto a las bases de datos, se accedió a aquellas suscritas por la Universidad del Cauca con acceso libre.

1.6.3 Técnicas o instrumentos de producción y análisis de datos.

La técnica de producción de datos empleada es el análisis documental, ya que permite realizar un proceso de interpretación y análisis de la información de los documentos y luego sintetizarlo, contiene información concentrada de los documentos originales traducidos, lo que es de vital importancia para la caracterización de la empresa moderna capitalista.

Para el desarrollo del segundo y tercer objetivo de investigación, en los que se determinarán las nociones de empresa moderna capitalista, fue necesario abordar las teorías desde una serie de categorías (ver tabla 3) y estas fueron determinadas de acuerdo al marco teórico y el desarrollo del primer objetivo de investigación. Además, se realizó un proceso de validación de las categorías por medio de entrevistas a algunos expertos vinculados como docentes en la Universidad del Cauca.

Tabla 3.

Operacionalización de variables

Categorías	Concepto de la Categoría	Subcategorías	Ítem
Productividad	La productividad de la economía se mide por el valor de los bienes y servicios producidos por unidad de capital humano, capital físico y recursos naturales. La productividad depende del valor de los bienes y servicios producidos medido a precios de mercado y la eficiencia con los cuales pueden producirse. (Porter, 2004, p. 31)	Producción a gran escala	Obtención de grandes volúmenes de productos y rentabilidad para la empresa.
		Procesos eficientes	Manuales de procesos y procedimientos previamente establecidos y organizados
Industrialización	Sometimiento de un producto o una actividad económica a la explotación organizada del proceso industrial. (Oxford Living Dictionaries)	Maquinaria	Implementación de maquinaria que reduzca costos y tiempos de producción.
		Procesos	Establece un orden de procesos para una producción veraz y eficiente.
Eficiencia	Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función. (Universidad Francisco Marroquín, 2003)	Mejora continua	Se preocupa por cada día mejorar y adecuar sus procesos para alcanzar una mayor eficiencia.

Alta dirección/Ejecutivos	Es la persona o conjunto de personas que tienen una responsabilidad general sobre toda la organización, responsables de fijar los objetivos de largo plazo y de definir las estrategias que permita su consecución, resultando ser los responsables del éxito o fracaso de la empresa. (Revista Wolters Kluwer)	Responsables	La empresa encamina sus esfuerzos en contratar personal calificado e idóneo para el cargo
		Toma de decisiones	El / los encargados cuentan con la capacidad y experiencia suficiente para las tomar las mejores decisiones para la empresa.
Rendimientos económicos	En economía, hace referencia al resultado deseado efectivamente obtenido por cada unidad que realiza la actividad económica. (Diccionario de términos económicos, 2006)	Utilidades	La empresa busca la obtención de ganancias/ utilidades para su crecimiento y desarrollo empresarial.
Estructura de la empresa	Ensamblaje de una construcción, una ordenación relativamente duradera de las partes de un todo y su relación entre ellas. (Hernández, 2002, p. 84)	Jerarquía	Establecen una jerarquía para llevar un conducto regular y definir los niveles de los cargos.
		Manual de	En la empresa existe un manual donde se especifican las funciones, labores,

		procesos y procedimientos	actividades que se deben desempeñar en cada uno de los cargos.
Relación con los empleados	Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. (Pérez y Gardey, 2008)	Formal	La comunicación entre directivos y empleados se basa en la jerarquía, a través de documentos escritos, bajo un conducto regular.
		Informal	Un empleado de la base operativa puede con facilidad interactuar con un alto directivo. Sin llevar un protocolo.
Salarios	El salario es contraprestación económica que recibe el trabajador por la prestación personal de sus servicios al empleador. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie. (Gerencie.com)	Formas de pago	En dinero o especie, frecuencia de pago (diaria, semanal, mensual)
		Pago justo/equitativo	Pago de acuerdo al desempeño y labor del trabajador.

Toma de decisiones	La toma de decisiones para la administración equivale esencialmente a la resolución de problemas empresariales. Los diagnósticos de problemas, las búsquedas y las evaluaciones de alternativas y la elección final de una decisión, constituyen las etapas básicas en el proceso de toma de decisiones y resolución de problemas. (Greenwood)	Proceso	Cómo se adelanta este proceso dentro de la empresa
		Responsables	Quiénes están a cargo y son responsables de tomar las decisiones.

Fuente: adaptado de Bazante J y Ojeda Y, (2016).

2. Capítulo II: nociones de empresa moderna capitalista

En el proceso investigativo, es importante realizar un paneo general de lo concerniente a la modernidad y el capitalismo para aclarar dichos temas y así posteriormente analizar y definir la empresa moderna capitalista en su conjunto.

2.1 Modernidad

En primer lugar, la modernidad¹ tiene infinidad de interpretaciones y campos de estudio a nivel mundial, donde se trata de entender el proceso que viene dándose desde hace muchos años atrás, los cambios a los que ha conllevado y la revolución en el pensamiento de los seres humanos. Según Habermas (1985) “La modernidad encierra la búsqueda de la acumulación de cultura especializada con el fin de integrarla en el enriquecimiento de la vida diaria, es decir, en la organización racional de la cotidianeidad social”. (p. 25).

Se puede decir a grandes rasgos que, es un periodo que principalmente antepone la razón sobre la religión, se crean instituciones estatales que buscan que el control social esté limitado por una constitución y a la vez se garantizan y protegen las libertades y derechos de todos como ciudadanos. Surgen nuevas clases sociales que permiten la prosperidad de cierto grupo poblacional y la marginación de otro. Se industrializa la producción para aumentar la productividad y su economía; también, es una etapa de actualización y cambio permanente.

Por otro lado, Berman (1988) expone que:

Ser modernos es una vida de paradojas y contradicciones. Es estar dominados por las inmensas organizaciones burocráticas que tienen el poder de controlar, y a menudo de destruir, las

¹ Se hace claridad que los fines de este trabajo no es una investigación exhaustiva referente al tema de modernidad, por lo tanto, simplemente se dará un panorama general para contextualizar sobre el tema.

comunidades, los valores, las vidas, y, sin embargo, no vacilar en nuestra determinación de enfrentarnos a tales fuerzas, de luchar para cambiar su mundo y hacerlo nuestro. (p. 11).

Este autor brinda su apreciación de lo complejo que resulta lo moderno, ya que, este fenómeno enfrenta a las personas a un sin número de conflictos sociales y personales en su afán de adoptar una vida moderna. Además, el autor complementa diciendo: “Es ser a la vez revolucionario y conservador: vitales ante las nuevas posibilidades de experiencia y aventura, atemorizados ante las posibilidades nihilistas a que conducen tantas aventuras modernas, ansiosos por crear y asirnos a algo real aun cuando todo se desvanezca”. (p. 11). De tal manera, que es un proceso largo y lleno de retos para las personas y las sociedades que se ven inmersas en ella.

En la modernidad avanzada, la producción social de riqueza va acompañada sistémicamente por la producción social de riesgos. Por tanto, los problemas y conflictos de reparto de la sociedad y la carencia son sustituidos por los problemas y conflictos que surgen de la producción, definición y reparto de los riesgos producidos de manera científico-técnica. (Ulrich, 1986); por tanto, en este proceso se hacen evidentes los cambios en la producción de riqueza en conjunto con los sociales, ya que esto contrajo diversidad de avances, pero también, conflictos.

Adicionalmente, ha sido el resultado de un vasto transcurso histórico, que presentó tanto elementos de continuidad como de ruptura; esto quiere decir que su formación y consolidación se realizaron a través de un complejo proceso que duró muchos años e implicó tanto acumulación de conocimientos, técnicas, riquezas, medios de acción, como la irrupción de elementos nuevos: surgimiento de clases, de ideologías e instituciones que se gestaron, desarrollaron y fueron fortaleciéndose en medio de luchas y confrontaciones en la sociedad feudal. Se trata de un

proceso de carácter global en la que lo económico, lo social, lo político y lo cultural se interrelacionan, y avanzan a ritmos desiguales hasta terminar por configurar la moderna sociedad burguesa, el capitalismo y una nueva forma de organización política, el estado-nación.

(Cárdenas, s.f).

Finalmente, la modernidad se considera un proyecto que transformó todas las esferas sociales y económicas, además, que es un proceso que abarca grandes cambios, acontecimientos y la derivación de formas económicas como el capitalismo, el cual se expone a continuación.

2.2 Capitalismo

En segundo lugar, está el capitalismo² el cual, ha generado muchas discusiones sobre su procedencia y la aplicabilidad del mismo como un sistema que rige la economía de muchos países del mundo. El Banco de la República (2017), lo define así:

El capitalismo se considera un sistema económico en el cual la propiedad privada desempeña un papel fundamental. Este es el primero de los principios básicos del capitalismo. Se incluyen también dentro de éstos la libertad de empresa y de elección, el interés propio como motivación dominante, la competencia, la fundamentación en el sistema de precios o de mercado y un reducido papel del gobierno.

De manera que, el capitalismo abarca varios ítems que al pretender aplicarlos trae consigo enfrentamientos, dificultades y problemas sociales, económicos, políticos, etc. Pero es innegable que este tipo de sistema también genera progreso y desarrollo social en donde se adoptan sus lineamientos y reglas de juego.

² No es menester de este trabajo aborda en profundidad el tema del capitalismo, solo se hará un paneo general del mismo para contextualizar sobre el tema.

Por su parte, considerando los planteamientos hechos por el economista Smith (1776), se puede decir que el capitalismo consiste en dejar que cada individuo busque su propio beneficio de manera egoísta, y eso repercute en el interés general. Ya que ello, desencadena un sin número de acciones encaminadas a obtener beneficios personales y en consecuencia las personas solo pensarán en el “yo” sin importar los demás.

Según los aportes de Marx (1867), el capitalismo se caracteriza por:

- a) En él, sólo es productivo el obrero que produce plusvalía para el capitalista o que trabaja por hacer rentable el capital.
- b) La característica específica del capitalismo, a saber: el cambio del capital variable por la fuerza de trabajo viva, con la consiguiente eliminación del obrero del producto.
- c) El proceso que engendra el capitalismo sólo puede ser uno: el proceso de disociación entre el obrero y la propiedad sobre las condiciones de su trabajo, proceso que de una parte convierte en capital los medios sociales de vida y de producción, mientras de otra parte convierte a los productores directos en obreros asalariados.
- d) El proceso de donde salieron el obrero asalariado y el capitalista, tuvo como punto de partida la esclavización del obrero. En las etapas sucesivas, esta esclavización no hizo más que cambiar de forma: la explotación feudal se convirtió en explotación capitalista.

De lo que da cuenta Marx, es de los grandes cambios en la forma de producción y el tratamiento que se empezó a dar a los obreros dentro de este mismo proceso. Es claro que el capitalismo busca continuamente valor y rentabilidad para los dueños y sus empresas. Generando así, obreros asalariados que incrementan los ingresos del capitalista.

Por otro lado, Dupuis (2010) menciona que: “El capitalismo se industrializa, es decir que el capital se utiliza para la producción de mercancías, y los beneficios capitalistas provienen de esta producción, así como de la venta de las mercancías que producen los trabajadores asalariados en la empresa industrial”. (p. 29). Hace referencia al proceso de transformación del capitalismo, en el cual se integran procesos de producción y comercialización de mercancías, para obtener unos beneficios, convirtiéndose en un ciclo permanente y constante para la obtención de ganancias económicas.

Hodgson (1999), hace referencia que,

Una firma se define como una organización integrada y durable conformada por personas y otros activos, que actúa ya sea tácita o expresamente como persona legal, constituida con el propósito de producir bienes y servicios, con la capacidad para venderlos y alquilarlos a los clientes y con unos derechos y responsabilidades corporativas asociados y reconocidos. (p. 18).

Lo anterior contribuye a un acercamiento en el concepto de la firma o empresa, para tener mayor claridad sobre el mismo y así entender la razón de ser y la importancia de esta. La empresa o firma, además, de constituir más que un contrato entre algunos miembros, va más allá, formando un espacio productivo y rentable para las personas involucradas. Los miembros cuentan con la responsabilidad de sobre llevar la venta de los productos.

Es así, como el proceso de la modernidad en conjunto con el surgimiento del capitalismo da como resultado, la aparición de la empresa moderna como una institución que se transforma del pequeño taller artesanal del siglo XVII, a fabricas que congregaban gran número de personas y se caracterizaban por el encierro, vigilancia y control de las labores y el trabajo de los obreros. Sobre este tema se hablará con más detalle a continuación.

2.3 Empresa moderna capitalista

Considerando la importancia de encontrar o acercarse a una definición de la empresa moderna capitalista, se encuentra en Dupuis (2010) lo siguiente: “los comerciantes capitalistas dieron origen a la empresa moderna” (p. 33), ya que como un proceso natural de la sociedad que adquiriría productos para su comercialización, se extendía cada vez más por el continente Europeo y Estados Unidos; lo que permitió a los comerciantes expandir sus mercados y convertirse en fabricantes encargados de reunir a un grupo de artesanos y campesinos en un mismo lugar para trabajar, supervisar la producción y el ritmo de trabajo. Lo que dio origen a nuevas formas de producción con menos costos y de comercialización de los productos con desarrollos viales y formas de transporte y/o distribución que generaron mayores beneficios económicos para los capitalistas.

Además, las empresas estaban organizadas en lugares amplios sobre todo para el área de producción donde las condiciones ambientales eran precarias con poca iluminación y ventilación, en estos sitios se encontraban gran número de trabajadores con máquinas pesadas y de gran tamaño que hacían más difícil el trabajo. También, cabe mencionar que las condiciones laborales en el siglo XX eran bastante deficientes, ya que, solo hasta 1870 en Inglaterra se reconoció legalmente los sindicatos, después de múltiples conflictos, huelgas, saboteos, interrupciones de trabajo, etc. (Dupuis, 2010)

Los empresarios supervisaban la producción e imponían un ritmo de trabajo más productivo a razón de seis días por semana y de doce a quince horas al día. Además, de bajos salarios que no cubrían las necesidades de alimentación y vivienda, poco a poco con la

formación de los sindicatos fueron mejorando las condiciones laborales para los empleados, en relación a las horas laborales por día y el salario. (Dupuis, 2010).

Por otra parte, sobre el tema en cuestión, Chandler (1988) señala que:

Aunque hayan sido el carbón, el hierro y las máquinas los que brindaron respectivamente la energía, la materia prima y los equipos necesarios para la fábrica moderna, fueron los ferrocarriles y el telégrafo los que estimularon la rápida difusión de la nueva forma de producción. (p. 275).

Explicando así las necesidades y los avances que se produjeron en la forma de producción hace muchos años, cuando apenas se daban los primeros procesos de la empresa o fábrica moderna.

Además, Karl Marx citado por Dávila (2009) menciona que:

Las firmas capitalistas producen bienes y servicios que típicamente se intercambian en el mercado. Este autor define la firma capitalista como una institución donde: a) el trabajador trabaja bajo el control del capitalista que ha adquirido la fuerza de trabajo; b) el producto es propiedad del capitalista y no del trabajador que lo produce; y c) cada firma capitalista produce bienes y servicios para venderlos y obtener utilidades. (p. 19).

Para Dávila en la definición anterior se encuentra una relación de empleo, propiedad privada y la responsabilidad de los capitalistas al asumir las ganancias y pérdidas al vender los productos y descontar los costos. Así mismo, la empresa capitalista se ve inmersa en múltiples relaciones económicas, productivas y laborales, las cuales se ven reflejadas en el proceder de quienes lideran esas empresas y el comportamiento de los empleados, quienes se ciñen por las reglas del capitalista porque no son propietarios de aquello que producen, simplemente dan cuenta de una producción a cambio de un salario.

De otro modo, “Al analizar el concepto de empresa moderna, donde los socios únicamente son propietarios que encargan la dirección de la empresa a terceros, se infiere que los resultados obtenidos por las compañías dependen del profesionalismo, actitud y aptitud de la dirección”. (Pantoja y Arévalo, 2006, p. 75). En la empresa moderna, se tiene que considerar su organización como el elemento definitivo y distintivo. La organización de una empresa moderna se presenta como una serie de unidades de operación, bajo el mando de un grupo de ejecutivos que no son dueños y, por lo tanto, perciben salarios.

Con relación a lo anteriormente expuesto, se podría considerar la teoría de la agencia que trata este tema en particular. Castaño (1999) indica que:

La relación de agencia se establece cuando un principal delega ciertos derechos, en un agente que está obligado mediante contrato (el cual puede ser formal o informal) a defender los intereses del principal y como contrapartida cobra una remuneración bajo la forma que sea. (p.7).

Aunque este tipo de relaciones o contratos traen consigo problemas o desacuerdos entre las partes, es algo que continúa presentándose en las empresas como medida de apoyo al gerente para sobre llevar las cargas laborales.

Siguiendo con Pantoja y Arévalo (2006), señalan que:

La empresa moderna es una institución en la cual se combinan la operación de los recursos, la planeación y programación futura, así como la medición y análisis de los flujos de efectivo, que permiten la continuidad, dependiendo de la operación y distribución de la compañía; por consiguiente, la dirección, la planeación y programación ocupan el lugar del mercado en la asignación de recursos de producción y distribución. (p. 81).

Así mismo, Chandler (1977) dice que “la empresa moderna posee dos características específicas: consta de muchas unidades de operación distintas y, la dirige una jerarquía de

ejecutivos asalariados". (p. 16). También, agrega que, "La empresa moderna emplea, por lo tanto, una jerarquía de mandos medios y de altos directivos asalariados para controlar y coordinar el trabajo de las unidades que tienen a cargo. Estos ejecutivos constituyen una clase de hombres de negocios completamente nueva". (p. 16).

Por consiguiente, es de gran importancia que la empresa moderna conforme una alta dirección con amplios conocimientos, los cuales contribuyan al fortalecimiento y posicionamiento de la empresa. Finalmente, este mismo autor menciona a la empresa industrial moderna, la cual fue el resultado de la integración de los procesos de producción y distribución en gran escala dentro de la misma. Todo este proceso y avance dentro de las empresas permitió un crecimiento y gran apogeo dentro de los mercados de la época.

Según el autor De la Poza (1987) "la empresa moderna y la tradicional no difieren mucho ya que ambas operan bajo el mismo interés, el capital". (p. 11). Además, sugiere que "la empresa industrial es transformadora. La empresa contemporánea tiene una complejidad de problemas. Este tipo de empresa se propone objetivos que entran en el marco de la economía general". (p. 12). A pesar de que la empresa moderna se vea inmersa en múltiples desafíos y/o problemas, la misma sabrá sobre ponerse a la adversidad con la experiencia y las capacidades adquiridas a lo largo de su historia.

Por otra parte, Friedman (1966) indica que:

La principal acusación que se ha hecho a la empresa moderna es que ha producido una separación entre la propiedad y el control, es decir que la empresa se ha constituido con sus propias reglas, perjudicando así los intereses de quienes están ligados a ella directa o indirectamente. (p.176).

Este tipo de empresa ha generado conflictos tanto internos como externos, pero es de recalcar la importancia de que se generen este tipo de situaciones controversiales, para que haya evolución y crecimiento dentro de las mismas.

Teniendo en cuenta a Llorente (1971), En un discurso pronunciado ante los delegados al VII congreso panamericano de gerencias – PACCIOS en la ciudad de Cali, menciona que la empresa moderna ha evolucionado, en cuanto a que cada vez más, ha logrado definirse dentro de los complejos sistemas económicos en que se desenvuelve. Esto quiere decir, que la empresa moderna ha transitado por diferentes etapas o fases económicas, comerciales, internas y externas, para cada vez mejorar, posicionarse y mantenerse en el mercado.

En cuanto al desarrollo empresarial en Colombia, se puede decir que, en la segunda mitad del siglo pasado se dio un proceso de crecimiento económico que permitió desde el sector privado la construcción de grandes fábricas modernas (Ocampo, Bernal, Avella, & Errázuriz, 2012). Esto contribuyó a que el país entrara en el terreno de la empresa moderna y dar los primeros pasos hacia una economía y producción moderna, permitiendo así involucrarse en el proceso con el fin de potencializarlas en el mercado. En la tabla 4 se muestra una relación entre la cantidad de empresas que, mediante censos industriales, se encontraron registradas y en funcionamiento en Colombia, para ciertos periodos del siglo XX.

Tabla 4.

Número de Empresas Creadas en Colombia en el Siglo XX.

AÑOS	NÚMERO DE EMPRESAS
1900 – 1910	289
1910 – 1920	442
1920 – 1945	7.849
1945 – 1953	11.243
1953 – 1970	12.300

Fuente: elaboración propia basado en La Industria en Colombia durante el Siglo XX de Rafael Gómez Henao. (s. f.).

Finalmente, dando cuenta de qué es o qué representa una empresa moderna capitalista en su conjunto, con lo expuesto anteriormente, se puede decir que este tipo de empresa en particular se caracteriza por:

- a) Tener un grupo de directivos, con plenos conocimientos de su labor dentro de la empresa y de las responsabilidades que asumieron desde el primer momento que fueron parte de la misma.
- b) Los capitalistas son dueños absolutos de los productos que se generen en la empresa.
- c) La mano de obra solo espera el salario en pago por sus servicios.
- d) El encierro, vigilancia y control de los obreros y sus labores.
- e) Es una empresa productiva y rentable.
- f) Desarrolla procesos para reducir sus costos y mejorar su forma de distribución.

- g) Emplea maquinaria para el mejoramiento y eficiencia de la producción.
- h) El capital es su principal fuente de financiación y empoderamiento.
- i) Establece sus normas, reglas, procedimientos buscando la eficiencia y mejora continua de la empresa.

Dando una definición propia, la empresa moderna capitalista es altamente productiva la cual, crea o genera productos para su comercialización, cuenta con una alta gerencia capacitada y responsable de las actividades y el crecimiento de la misma, tiene una planta de trabajadores asalariados regidos por unos procedimientos previamente establecidos y con acceso a maquinaria o alta tecnología para obtener bajos costos y altos estándares de productividad, cumpliendo así con su principal objetivo que es generar grandes utilidades o ganancias además, de suscitar desarrollo para el entorno en el cual está la empresa.

3. Capítulo III: nociones de empresa moderna capitalista a partir de las teorías clásicas organizacionales, propuestas en la primera mitad del siglo XX

A continuación, se desarrolla y analiza cada una de las categorías con los hallazgos encontrados en los libros que corresponden a este capítulo, para luego, establecer una (s) noción (es) de empresa moderna capitalista. Teniendo como base, el análisis de esas categorías.

3.1 Categorías de Análisis

3.1.1 Productividad.

“La productividad se define como la relación entre insumos y productos”. (Scott, 1988, p. 418). Es decir que, esta puede medirse por la cantidad de productos que realiza una persona o máquina, en determinado tiempo y con ciertos recursos. Sobre esta categoría se encuentra, en Taylor (1911) que:

El objeto más importante, tanto de los trabajadores como de la dirección, ha de ser el adiestramiento y formación de cada individuo del establecimiento, de manera que pueda hacer (a su ritmo más rápido y con la máxima eficiencia) la clase más elevada de trabajo para la que su capacidad le haga apropiado (p. 21).

Se puede evidenciar que, en el siglo XX, todos los esfuerzos de las empresas y sus dirigentes, estaban encaminados a alcanzar la máxima productividad, estableciendo previamente herramientas y procedimientos, que junto a trabajadores bien entrenados, proporcionaban grandes volúmenes de producto y en definitiva cumplía con el propósito de la empresa que es obtener ganancias y generar utilidades.

Además, este mismo autor hace hincapié en alcanzar la mayor prosperidad tanto del patrón como de los empleados, así lo indica en su libro Principios de administración científica donde dice que: “La mayor prosperidad no puede existir más que como resultado de la mayor

productividad posible de los hombres y máquinas del establecimiento” (p. 21). Para la época y para este autor en particular, la prosperidad de una empresa está determinada por la productividad de los empleados y de los recursos de que ella dispone. Adicionalmente, en el proceso de alcanzar altos estándares de productividad, se genera un bajo costo de producción como resultado de doblar el rendimiento de las máquinas y de los hombres que hacían parte de las labores.

Por otro lado, en este mismo libro menciona que, “La eliminación del bajo rendimiento, aseguraría salarios más elevados, acortaría la jornada de trabajo y haría posibles unas condiciones mejores para el trabajo y el hogar” (p. 23). Teniendo en cuenta que, a través de la aplicación de mejoras como maquinaria y trabajadores entrenados y capacitados, las empresas lograban una mayor productividad, esto tendría como consecuencia mejores condiciones de trabajo. Hoy día, aún se evidencian situaciones como la explotación y condiciones laborales precarias. Ha habido algunos avances significativos en el ámbito laboral como: jornada laboral más corta, mejores salarios o por lo menos la de un salario mínimo para los obreros, condiciones y ambiente laboral mejorado. Sin embargo, hay un aspecto por mejorar y es brindar condiciones equitativas laborales tanto para hombres como para mujeres.

Por último, este autor menciona la importancia de eliminar movimientos inútiles, implementar movimientos rápidos e instrumentos adecuados a cada labor como mecanismos para alcanzar una máxima productividad. En consecuencia, “La dirección tiene que proporcionar continuamente uno o más instructores que les enseñe a los operarios los nuevos movimientos más sencillos, y hay que estar vigilando y ayudando continuamente a los trabajadores más lentos hasta que alcancen la debida rapidez” (Taylor, 1911, p. 77). Para evitar pérdidas de tiempo y recursos, mejorando el desempeño de los trabajadores, en particular de aquellos encargados del

trabajo pesado y arduo. Otra medida, según el autor, era la de emplear un método riguroso para seleccionar al empleado idóneo para cada labor, evaluando capacidades y habilidades.

Sobre este tema, se encuentra en Fayol (1916) que: “La capacidad técnica domina en los grados bajos de la escala industrial y la capacidad administrativa en los altos” (p. 149), lo que evidencia una separación notoria entre los requerimientos y conocimientos necesarios en el nivel inferior de la jerarquía y la alta dirección, claramente la mayor productividad se espera de este nivel jerárquico a través de los procesos, la maquinaria, los recursos y los instrumentos de trabajo, que se emplean en el desarrollo de las actividades laborales. El autor también menciona que, se debe “Producir más y mejor con el mismo esfuerzo” (p. 158), esto, empleando herramientas adecuadas y trabajadores idóneos y entrenados a cada labor.

Por otro lado, este autor establece la necesidad de, “Reducir el número de objetos sobre los cuales deben recaer la atención y el esfuerzo” (p. 159). Por lo cual, es importante adquirir e implementar aquellas herramientas o máquinas pertinentes y eficientes, que reduzcan el tiempo de cada actividad como disposición para evitar retrasos; un nivel bajo de productividad y en últimas bajos rendimientos. Además, menciona la necesidad y lo oportuno de especializarse en las funciones de la empresa, destacando la importancia de que cada trabajador se capacite y especialice en su labor, de manera que, llegase a instruir a otros (Fayol, 1916) y así, ser una empresa más productiva y rentable.

Por lo que se refiere a, los requerimientos necesarios en cada trabajador según la labor, el autor dice que, “La proporción de cualidades y conocimientos necesarios a los agentes de empresas es una medida tanto más delicada cuanto más elevada y más complejo es el puesto” (p. 234), claramente, el proceso de reclutamiento del nivel operativo de la empresa es menos riguroso y meticuloso; pero éste es diferente cuando se requiere alguien que dirija y vele por el

desempeño de un grupo de trabajadores, aquellos que hacen parte del nivel medio o la alta dirección de la empresa. En general que, se disponga de trabajadores productivos y eficientes, capaces de realizar rápida y adecuadamente sus labores.

Por otra parte, Weber (1922) menciona en su libro que “la dominación del patrono sobre el obrero es traducida en las instrucciones y ordenanzas de su trabajo” (p. 171). De esta manera, el obrero debe guiarse estrictamente por las indicaciones de su patrón, hacer lo mejor posible su trabajo, alcanzar las metas productivas y de rendimientos que espera la empresa. También, establece la importancia de que, en el cuadro administrativo, solo deben participar aquellas personas calificadas profesionalmente, después de la aplicación de pruebas que lo acrediten como tal (Weber, 1922, p. 175). De modo que, la empresa debe realizar una selección cautelosa de los empleados, donde todos posean las condiciones y requerimientos necesarios para desempeñar su cargo y las funciones que le atañen.

3.1.2 Industrialización.

Según Rionda (2008), “La característica fundamental del proceso de industrialización fue la introducción de la mecánica y de las máquinas de vapor para reemplazar la tracción animal y humana en la producción de bienes y servicios; esta mecanización del proceso productivo supuso una serie de cambios fundamentales: el proceso de producción se fue especializando y concentrando en grandes centros denominados fábricas” (p. 35). Se entiende entonces, como el mecanismo en el cual, las empresas emplean técnicas y maquinarias a sus procesos productivos, implementar herramientas que le proporcionen mayor productividad.

Sobre esta categoría, Taylor (1911) dice que, “con la administración científica, el rendimiento de las máquinas había aumentado materialmente, siendo en muchos casos hasta el doble” (p. 53). Esto como resultado de la implementación de varias medidas, como: el

adiestramiento del personal, la implementación de maquinaria adecuada y oportuna para cada actividad productiva específica, entre otros. Además, de reemplazar algunos trabajos manuales con maquinaria que hacían procesos más eficientes y rápidos.

También, indica que con la aplicación de métodos más eficientes las máquinas podían duplicar su rendimiento. (Taylor, 1911, p. 89). En un esfuerzo por mejorar los niveles de producción, tanto los métodos implementados como la maquinaria empleada debían coordinarse satisfactoriamente para obtener los resultados esperados. Adicionalmente, la adquisición y uso de instrumentos adecuados y que proporcionen mayor eficiencia y rendimiento (p. 105) contribuiría a incrementar la producción y lograr los objetivos de la empresa.

Por otro lado, Fayol (1916) menciona que la concentración industrial³ aumenta la necesidad de altos jefes, claramente, esta situación provoca que la alta dirección ejerza gran concentración y participación en los procesos productivos, buscando el logro de sus objetivos, dando soluciones ante cualquier dificultad o retraso y direccionar oportunamente a la empresa. Además, este autor señala que, “un pequeño número de funciones esenciales realizan una infinita variedad de operaciones”. (p. 208). En el trabajo diario de una empresa, es importante determinar aquellas funciones esenciales donde estará concentrada la atención y el mayor esfuerzo de los trabajadores.

3.1.3 Eficiencia.

De acuerdo a, Mokate (2001) “entendemos la eficiencia como el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible”. (p. 4). Refiriéndose al tema, se encuentra en Taylor (1911) que:

³ Pablo Martí (2000) la define como un indicador sintético que muestra la estructura global de cuotas de mercado que tienen las diferentes empresas que participan en él.

El trabajador común y corriente trabajará con la mayor satisfacción, tanto para sí mismo como para su patrón, cuando se le señale a diario una labor definida que habrá de hacer en un tiempo dado y que constituye la labor apropiada de una jornada del buen operario. (p. 106).

De manera que, estos procesos contribuyen enormemente en la consecución de los resultados esperados por la empresa y al mejoramiento de la misma. Además, se hace necesario el acompañamiento continuo del instructor a los operarios para que desempeñen mejor su labor y el trabajador esté motivado económica y emocionalmente de modo que, mejore su desempeño y se sienta satisfecho. Por otro lado, el autor es partidario de “Descubrir las aptitudes, alentar los esfuerzos, facilitar la iniciación, el aprendizaje, recompensar el celo y el éxito, realizar una selección continua” (Taylor, 1911, p. 252). Es importante que la alta dirección propenda por dar reconocimiento a los esfuerzos y el buen trabajo de los empleados y dé mérito a quien le corresponda según el caso, ya que, de ello también dependen el desempeño y satisfacción de los mismos.

Este mismo autor realizó varios experimentos con los trabajadores, sus labores y las herramientas empleadas para ello. Como resultado de uno de ellos, determina que, a través del uso de dos pedazos de papel, uno que indicara los instrumentos a utilizar y dónde debía comenzar el trabajo, y el otro indicaba el historial de trabajo del día anterior (Taylor, 1911, p. 252). Podría mejorar progresivamente el rendimiento y la eficiencia de cada trabajador, además de proporcionarle un estilo de trabajo adecuado e ideal para cada uno, según el desempeño y la labor; esto provocó mejoras progresivas en el desarrollo de sus labores e incrementó el rendimiento.

También menciona que, “Es solamente por medio de la estandarización obligada de los procedimientos, de la adopción obligada de los mejores instrumentos y de las mejores condiciones de trabajo, y de la colaboración también obligada como se puede conseguir el

trabajo más rápido” (p. 77). Es innegable que el término “obligada” escandaliza un poco; pero para la época en la cual el autor desarrolló sus experimentos, encontró que de esta manera los obreros o trabajadores desempeñaban con mayor rapidez, eficiencia y calidad sus labores. Además, del constante acompañamiento que debían tener los trabajadores, para que hicieran mejor su trabajo, cuidando cada detalle.

Por otra parte, Fayol (1916) en su libro señala que, “Cuando la previsión, la organización, la dirección, la coordinación y la inspección se ejercen eficazmente en todas las partes de la empresa, todas las funciones se efectúan convenientemente y la marcha de la empresa es satisfactoria” (p. 224). Lo que permite entender que, hay especial necesidad en coordinar eficientemente las diversas unidades o partes de la empresa, de manera que, haya sincronía entre ellas y una respuesta oportuna frente a cualquier situación por parte de la unidad correspondiente.

Un proceso fundamental y de gran importancia para la empresa es que, “Los productos elaborados se someten al control del servicio comercial antes de ser puestos en venta”. (Fayol, 1916, p. 268). Esto con el fin de establecer medidas de mejoramiento y calidad en el caso que lo amerite, antes de ser llevado al cliente. Este tipo de acciones contribuye al mejoramiento de los procesos de producción, de la calidad y la venta de los productos de la empresa.

Adicionalmente, Weber (1922) dice que “en la producción en masa está al dominio de las máquinas de precisión” (p. 179). Esto denota que para el siglo XX, las empresas centraban su atención en producir grandes cantidades de productos, con el fin de satisfacer la creciente demanda del mercado, por ello la importancia de implementar maquinaria adecuada y eficiente que mejorara los procesos de producción.

3.1.4 Alta dirección.

Al respecto, Corvo (2018) dice que, “La alta dirección es aquella que está constituida por los empleados con los cargos más altos dentro de una organización, es la encargada de establecer las metas de la compañía. Para lograrlas, los directivos deben motivar a los empleados, mejorar la comunicación y fomentar una cultura empresarial de creatividad e innovación”. Por lo tanto, son quienes imparten las órdenes, quienes lideran los procesos y toman las decisiones de la empresa. Son aquellas personas encargadas de establecer manuales de proceso y del direccionamiento de la empresa en general. Sobre el tema, Taylor (1911) indica que:

Las relaciones entre patrón y empleado de manera que cada obrero trabaje para su mayor provecho y con su mayor rapidez, junto con una estrecha colaboración con la dirección y con la ayuda (que el trabajador ha de recibir) de ésta, todo ello tendrá como resultado normal doblar casi el rendimiento de cada hombre y cada máquina (p. 23).

Es indispensable generar una relación cercana y un trabajo conjunto entre la dirección y los empleados, porque ello traerá beneficios para la empresa en general, que se verán reflejados en el rendimiento y la productividad de ésta. En otro apartado, el autor hace referencia al acompañamiento continuo que debe prestar la dirección a sus empleados, para crear vínculos que con lleven a una mejor comunicación y consecución de los resultados esperados por la empresa (Taylor, 1911).

Por su parte, Fayol (1916) menciona que, “Del cerebro o de la dirección parten las ordenes que ponen en movimiento todas las partes del organismo” (p. 174). Evidenciando que la dirección es la fuente principal de órdenes y decisiones en la empresa, a la cual los empleados obedecen y dan resultado o respuesta de sus obligaciones. Además, este mismo autor menciona una herramienta muy útil para el desarrollo de las actividades de la empresa y es a través de un

programa de acción, el cual facilita el uso de los recursos, los medios a emplear, reduce falsas maniobras y contribuye al mejoramiento del trabajo del personal. El uso de este tipo de herramientas mejora el desempeño de los trabajadores y se maximiza la producción.

Este autor también dice que,

Los grandes jefes de empresa deben tener: salud y vigor físico, inteligencia y vigor intelectual, cualidades morales: (firme, perseverante, actividad, energía), sólida cultura general, capacidad administrativa, nociones generales sobre las funciones esenciales y amplia competencia en la profesión especial característica de la empresa. (p. 225).

Esta parte de la empresa concentra mayor poder en comparación a las demás por tanto, es necesario que aquellas personas que hacen parte de ella, tengan el conocimiento, la experiencia, el bagaje y la disposición para dirigir eficiente y oportunamente la empresa. Además, “La armonía y la unión del personal de una empresa es una gran fuerza en dicha empresa”. (p. 182), lo expuesto anteriormente depende en gran medida del buen manejo y las buenas relaciones que establezca la alta dirección de una empresa.

Sobre este tema, Weber (1922) indica que es necesario que los profesionales mejor preparados deben estar a la cabeza de la empresa, dirigiendo y estableciendo las medidas pertinentes y adelantando esfuerzos por implementar mejoras en el desarrollo de sus actividades. Del buen manejo que, dé la alta dirección a la empresa, dependerá su éxito.

3.1.5 Rendimientos económicos.

De acuerdo a, López (2018) se entiende por rendimientos económicos, la rentabilidad o ganancia que se obtiene por una inversión, la cual es medida en porcentaje. Al respecto, Taylor (1911) expone que:

Las palabras “máxima prosperidad” dan a entender no solo grandes dividendos para la compañía o para el propietario, sino también el desarrollo de todas las ramas del negocio hasta su estado más elevado de excelencia, de manera que la prosperidad pueda ser general y permanente (p. 19).

La empresa está en continua búsqueda de una mayor participación en el mercado, posicionamiento y permanencia en el mismo, la obtención de utilidades le permiten implementar mejoras en el proceso productivo como cambio de maquinarias, herramientas y capacitación de los trabajadores. De la capacidad productiva que tenga la empresa, depende el posicionamiento y las ganancias que pueda obtener.

3.1.6 Estructura de la empresa.

Según Mintzberg (1972) la estructura, “Debe reflejar la situación de la organización – por ejemplo, su edad, tamaño, tipo de sistema de producción, el grado en que su entorno es complejo y dinámico, etc.” (p. 274). Además, Esta categoría puede concebirse como, las diferentes partes que conforman la empresa, la jerarquía, el campo de acción, las unidades o dependencias, el proceso de planificación, ejecución y resultados, entre otros. Al respecto, cabe señalar que Taylor (1911) menciona que:

En la oficina de mano de obra se señalaba con bastante antelación el trabajo de cada obrero, crearon diagramas o planes de patio, cambios de los trabajadores de un lugar a otro. de esta manera se redujo el tiempo que se perdía anteriormente por tener demasiados hombres en un mismo lugar y las esperas entre una labor y otra (p. 66).

Todo esto como resultado de un proceso de planificación que permitiera integrar y facilitar el desarrollo de las actividades diarias de los trabajadores de la empresa además, de reducir progresivamente los tiempos y los movimientos que se requerían en cada labor.

Por otro lado, en este mismo libro el autor menciona que, “Los grados jerárquicos continúan aumentando hasta el jefe supremo cuando el número de obreros se eleva, cada jefe nuevo no tiene por lo general más de cuatro a cinco subordinados directos” (Taylor, 1911, p. 202). Para este autor en particular, las líneas jerárquicas presentaban un marcado uso y crecimiento ya que, el aumento de trabajadores implicaba un nuevo jefe y grupo reducido de subordinados, esto con el fin de hacer un buen trabajo, instruir mejor a los trabajadores, tener un buen manejo de los mismos y respetar el debido proceso ante cualquier situación.

Por su parte, Fayol (1916) indica que, “La gran empresa industrial, necesita la serie siguiente de agentes: obreros, contra maestres, jefes de taller, jefes de división, jefes de servicios, ingenieros principales, directores, directores generales” (p. 222). Para este autor, lo anterior es un ideal de estructura de la empresa, lo que le permite sobre llevar correctamente los diferentes procesos que debe adelantar la misma para cumplir sus objetivos. Además, señala que, “Uno de los mejores medios de mantener al personal siempre dispuesto y de facilitar el cumplimiento de su deber es la conferencia de los jefes de servicio⁴” (p. 264). A través de este proceso se integran la dirección con los demás miembros de la empresa, con la finalidad, de proporcionar información pertinente y de interés general, de manera que, se tomen acciones ante retrasos, percances y situaciones de cualquier índole.

3.1.7 Relación con los empleados.

Entendida como el vínculo o relación de comunicación y cercanía que se puede generar entre los trabajadores y los jefes, de manera que, haya retroalimentación entre las partes, buscando hacer mejor cada labor. Algo interesante en Taylor (1911) es la siguiente sugerencia:

⁴ La conferencia de los jefes de servicio, según como se describe en Fayol (1916) tiene por objeto informar a la dirección sobre la marcha de la empresa, precisar el concurso que los distintos servicios se deben entre sí, y aprovechar la presencia de los jefes para resolver diversos problemas de interés común (p. 264).

“Una división casi por igual de la responsabilidad entre la dirección y los trabajadores” (p. 41); es importante considerar esas palabras, ya que, así se establecen lazos cercanos entre la dirección y los empleados además, los trabajadores sentirán el respaldo y apoyo de la dirección, otorgando mayor confianza y esfuerzo para alcanzar sus deberes de la mejor manera. Como lo da a entender el autor afirmando que los trabajadores tendrán una actitud amistosa hacia sus jefes y a las condiciones de trabajo.

En Fayol (1916) se encuentra que, se debe “Proteger al personal contra los abusos posibles del patrono. Un sentido profundo del deber, y equidad” (p. 257). Esta apreciación está enmarcada en lo que hoy día aun es una constante lucha por la defensa de los derechos de los trabajadores, de velar por su bienestar y una mejor calidad de vida. Además, el autor dice que, por medio del ejemplo de la dirección, deben generarse en los trabajadores, esfuerzos e iniciativas espontaneas y propias (Fayol, 1916). En consecuencia, la dirección tiene la responsabilidad de procurar un buen ejemplo a todos sus empleados, porque como lo menciona el autor lo que se dirige es el cuerpo social, con el propósito de obtener mejores resultados día con día, mejorando las relaciones interpersonales, generando confianza y perdurando en el tiempo.

3.1.8 Salarios.

Sobre el tema, se encuentra en Ramírez (2008) que, “desde el punto de vista jurídico, constituye el elemento esencial de la relación laboral. Con base en ella se entienden dos de sus caracteres: el de ser contraprestación del servicio y el de configurarse como una obligación del patrón, exigible por el trabajador como un derecho, por constituir precisamente el objeto directo que pretende éste como su medio de sustento”. (p. 126).

Con relación a esta categoría, Taylor (1911) dice que: “La eliminación del bajo rendimiento, aseguraría salarios más elevados, acortaría la jornada de trabajo y haría posibles unas condiciones mejores para el trabajo y el hogar” (p. 23). Hoy en día, continúan las luchas en búsqueda de mejores condiciones y remuneración laboral; en muchos lugares del mundo aún hay evidencia de explotación, además de una marcada desigualdad de género en este ámbito. Se han logrado algunos cambios como la reducción en la jornada, salarios más acordes a cada cargo, beneficios e incentivos para los empleados y sus familias, entre otros; pero faltan muchos aspectos por mejorar.

Un ejemplo de lo mencionado anteriormente, es la desigualdad de género en cuanto a la accesibilidad de cargos y a la remuneración por su trabajo. Este mismo autor, también hace mención del nivel de carga laboral de un trabajador, donde señala que el esfuerzo adicional trae consigo un salario más alto, lo que hoy día puede asemejarse al trabajo realizado en horas extras, el cual, es reconocido en el pago que todo trabajador percibe por el esfuerzo agregado.

Por otra parte, Fayol (1916) establece que: “La remuneración debe ser equitativa, satisfactoria para el personal y la empresa” (p. 166). Teniendo en cuenta la apreciación del autor, las empresas deben propender por establecer una remuneración de acuerdo al nivel del cargo, las funciones o actividades que le competen, la complejidad del mismo, entre otras; con el fin de determinar una escala de salarios justos y de acuerdo a las responsabilidades y desempeño en cada puesto de trabajo. Para Fayol también es importante introducir primas, beneficios, subsidios, reconocimiento por un excelente desempeño ya que, este tipo de aspectos generan un impacto positivo en el trabajador, motivándolo a hacer mejor su trabajo, lo que en últimas genera beneficios para la empresa.

3.1.9 Toma de decisiones.

Proceso en el cual, se evalúan diferentes alternativas u opciones, para dar solución o respuesta a cualquier situación, Vidal (2012) afirma que:

El tomar una decisión se trata del acto de elegir o seleccionar algo. Se trata de un proceso mental en el que es posible identificar las acciones que se tomarán para conseguir solucionar un problema o una disyuntiva para conseguir un objetivo. Implica pues, el tener la libertad de elegir dentro de una serie de posibilidades. (p. 137).

Esta función se centra en los altos directivos o jefes de la empresa, quienes tienen la responsabilidad de tomar las decisiones convenientes para la misma. Al respecto Fayol (1916) menciona que la “Dualidad de mando” es un gran error en las empresas, ya que, esto conlleva una serie de equivocaciones o mal entendidos por parte del personal al no saber a quién obedecer, teniendo dos o más personas dando órdenes por esta razón, se desorienta al trabajador y tiene como consecuencia hacer mal o equivocadamente su trabajo.

Por otra parte, Weber (1922) dice que “se fijan por escrito los considerandos, propuestas y decisiones, así, como las disposiciones y ordenanzas de toda clase” (p. 175). Para este autor el proceso de toma de decisiones se debe regir por el papeleo constante, todas las decisiones deben ir por escrito para ser atendidas y tomadas en cuenta. El autor también menciona la existencia del “cuadro administrativo burocrático” el cual, toma las decisiones e imparte las órdenes a las cuales deben acogerse los empleados, todo se rige por la jerarquía establecida en la empresa.

3.2 Caracterización de empresa moderna capitalista

Teniendo en cuenta el análisis anterior, se puede decir que una empresa moderna capitalista se caracteriza por:

- a) Establecer tiempos y movimientos: tiempos para cada labor, herramientas o instrumentos idóneos, movimientos estrictamente necesarios, personal calificado para cada cargo o labor, manuales o instructivos, obediencia, jefes dispuestos a apoyar y guiar a sus subordinados, entre otras; que contribuyan al mejoramiento de los procesos de la empresa, de tal manera que, alcance mayor productividad.
- b) La implementación de procesos: la empresa está en permanente búsqueda e implementación de procesos, personas y herramientas que le permitan alcanzar una mayor eficiencia, a través de manuales de procesos, mejores condiciones de trabajo, la estandarización de procesos, los instrumentos, la colaboración entre los miembros y la especificación de las labores a desarrollar.
- c) Un personal calificado: este tipo de empresas cuenta con el personal idóneo y calificado en la dirección, de esta manera establece procesos de selección en búsqueda de ese personal, con cualidades como vitalidad, conocimientos generales y específicos, cercanía e interacción con los demás trabajadores, entre otras; desde este nivel se dirige, coordina y se toman decisiones de la empresa.
- d) Un orden jerárquico: la empresa cuenta con una jerarquía previamente establecida desde el nivel más bajo al más alto, cada miembro de la empresa conoce y tiene presente su nivel, su jefe inmediato y el conducto regular que debe proseguir ante cualquier novedad o dificultad.

- e) Relaciones empleados – patrón: esta relación es cercana y propende por establecer vínculos que le permitan al patrón conocer oportunamente cualquier eventualidad; la responsabilidad es compartida entre jefes y trabajadores además de, propender por una actitud amistosa entre ellos.
- f) La remuneración: los salarios o remuneración dependen en gran medida del rendimiento de los trabajadores, la eliminación de actividades, tiempos y movimientos inútiles también, la implementación de maquinaria, manuales e instructores adecuados en las labores diarias de los trabajadores.
- g) La toma de decisiones: estas están a cargo principalmente de la alta dirección, previamente se define a quienes corresponde tomarlas e impartir las ordenes así, los trabajadores tienen claridad a quien deben dar cuenta de sus obligaciones. Las decisiones deben ir por escrito, de manera formal en todos los niveles de la empresa.
- h) Obtener utilidades/ganancias: la empresa moderna capitalista desarrolla sus actividades con el fin de obtener beneficios, rendimientos económicos y ganancias que le permitan crecer, posicionarse en el mercado y perdurar en él.
- i) La industrialización: se toman medidas correctivas, con el fin de mejorar los procesos de producción y la consecución de sus objetivos de modo que, adquiere e instala maquinaria avanzada, cuenta con jefes idóneos además, de capacitados para dirigir los procesos de producción y de industrialización de la empresa, proporcionando un aumento en el rendimiento y la capacidad productiva de ella.

3.3 Nociones de empresa moderna capitalista

La empresa moderna capitalista es un ente que establece tiempos y movimientos en el desarrollo de sus actividades, propende por conseguir o capacitar al personal de tal manera que sea el más idóneo para cada labor el cual, obtiene una remuneración por su trabajo además, el personal es guiado por una jerarquía establecida para garantizar el correcto manejo de las líneas de autoridad y la resolución de conflictos, los altos directivos establecen relaciones cercanas con los empleados con el fin de tener una buena comunicación y retroalimentación.

Por otro lado, la empresa moderna capitalista, realiza una implementación de procesos con el fin de mejorar la consecución de sus objetivos y la máxima eficiencia del personal, se industrializa, adquiriendo e implementando las mejores máquinas de acuerdo al presupuesto, que hagan más eficiente sus procesos; las decisiones están a cargo de los miembros de la alta dirección, quienes son responsables de evaluar la pertinencia y mejor opción para la empresa. Esta centra sus esfuerzos en ser altamente productiva, obtener ganancias y posicionamiento en el mercado.

Finalmente, una empresa moderna capitalista es aquella donde se adelantan esfuerzos continuos en pro de una alta productividad en los procesos, propende por altos niveles de eficiencia, donde la maquinaria es una herramienta fundamental de trabajo en conjunto con empleados capacitados e instruidos para cada labor, la alta dirección es la cabeza principal la cual, toma las decisiones y establece relaciones cercanas con todos los miembros de la empresa, se procuran mejoras en las condiciones de trabajo, los salarios son más justos y equitativos, de acuerdo al desempeño o cargo de cada trabajador.

4. Capítulo IV: nociones de empresa moderna capitalista a partir de las teorías organizacionales, propuestas en la segunda mitad del siglo XX

Continuando con el proceso de análisis documental de que este trabajo se encarga, se analizarán los hallazgos encontrados en los libros que corresponden a este apartado, teniendo como base las categorías a que haya lugar, es necesario resaltar que dichas categorías serán estudiadas con base a autores diferentes al capítulo anterior. Para finalmente determinar la (s) noción (es) de empresa moderna capitalista que se puedan derivar del proceso de análisis.

4.1 Categorías de análisis

4.1.1 Productividad.

Se podría decir que la productividad depende en alguna medida de las realidades económicas, el entorno, el tipo de empresa, la postura del empresario capitalista, entre otros; pero, es innegable que la productividad, ya sea de una empresa en general o de una persona en particular está motivada por la recompensa al final del día, porque todos los esfuerzos y lineamientos adoptados contribuyen al mejoramiento y progreso de la empresa o trabajador.

Es por ello, que las empresas se ven enfrentadas a establecer divisiones del trabajo, como lo plantea Simon (1947), “La organización divide el trabajo entre sus miembros, dando a cumplir a cada uno una tarea determinada, dirige y limita su atención a esta tarea” (p. 98). Resaltando la importancia de que los trabajadores tengan claridad sobre su lugar de trabajo y las labores que debe desempeñar, de manera que, se especialicen en esa tarea, lo hagan en el menor tiempo posible y cada vez mejor. Por otro lado, el autor hace referencia a la relevancia de que los miembros de la empresa estén dispuestos a realizar sus labores en cualquier momento y trabajar conjuntamente con los demás miembros.

Por su parte, Cyert y March (1963), expresan que “La función de producción es una relación, determinada por las condiciones técnicas en que se desenvuelve la empresa, entre las cantidades aplicadas de factores y la cantidad obtenida de producto o productos” (p. 6), considerando esta afirmación como mecanismo para medir el nivel de productividad que alcanza la empresa, en determinado tiempo y con ciertos recursos. De esta manera, establece indicadores, estándares y la aplicación de correctivos pertinentes según el caso y la situación. También añade que, por un lado, las empresas buscan continuamente hacer máximos sus beneficios y por el otro, hace referencia a que actúan teniendo conocimiento previo y a detalle de la situación.

Por otro lado, Thompson (1967), refiere un ejemplo para alcanzar la máxima productividad en la empresa. De esta manera, el autor menciona que,

Para maximizar la productividad de una tecnología manufacturera, el núcleo técnico⁵ debe ser capaz de operar a una tasa continua, como si el mercado absorbiera la clase individual de producto y a una tasa estable y con calidad especificada, como si los insumos fluyeran continuamente (p. 22-23).

Las empresas fijan gran parte de su atención, en la tecnología que emplea en sus actividades productivas, la capacidad de éstas y los insumos que requiere para alcanzar la producción esperada, de manera que, procura establecer criterios y procesos de acción para los empleados y sus labores, proporcionando las cantidades de productos que el mercado requiere y que éstos sean de excelente calidad.

Adicionalmente, Galbraith (1974, 1977) señala que, a través de la planificación, el establecimiento de reglas y la acción conjunta, se elimina la constante necesidad de

⁵ Según Thompson (1967), el núcleo técnico está constituido por una o más tecnologías.

comunicación entre subunidades. Un trabajador que cuenta con reglas y lineamientos bien definidos para desarrollar sus labores, está en capacidad de desempeñar rápido y mejor su labor; evitando así, un constante acompañamiento de sus jefes al mismo tiempo, es más independiente y autónomo en la consecución de sus tareas diarias.

4.1.2 Industrialización.

Refiriéndose a este tema, Thompson (1967) plantea que, dentro de las grandes empresas u organizaciones se encuentran varios tipos de tecnologías, que están disponibles para la producción industrial, este autor relaciona 3 tipos de tecnologías: 1) la tecnología de eslabonamiento largo⁶, 2) la tecnología intermediente⁷ y 3) la tecnología intensiva⁸ (p. 19). Para el siglo XX el desarrollo tecnológico estaba en gran auge, por lo cual, las empresas incorporaban nuevas tecnologías o maquinarias que reducían procesos y el tiempo de cada actividad. Esto generaba una reducción en los costos de producción de las empresas; rápidamente este proceso inundó el entorno empresarial, obligando a implementar procesos para trabajar con las tecnologías y a reemplazar la maquinaria obsoleta.

Siguiendo la línea tecnológica, Galbraith (1974, 1977) se refiere al tema indicando que, la empresa puede llegar al punto de encontrarse ante una incertidumbre por el cambio constante de la tecnología y el crecimiento de la competencia, por lo tanto, debe tomar acciones que le permitan mantenerse en el mercado, como por ejemplo diversificando la línea de productos. Esto permite vislumbrar que, para la segunda mitad del siglo XX, hay una creciente competencia en el entorno empresarial y los cambios tecnológicos son constantes, por lo cual, las empresas se

⁶ Según Thompson (1967) significa interdependencia entre un acto y otro, no puede realizarse el siguiente sin haber culminado el anterior. (p. 19).

⁷ La tecnología intermediente: requiere operar en formas estandarizadas y de manera extensiva. (p. 19).

⁸ La tecnología intensiva: es una tecnología a la medida o por encargo. (p. 19).

encuentran en la necesidad de establecer medidas para perdurar en el tiempo y en el mercado, dentro de las cuales encontramos nuevas líneas de productos, ya que, la creciente y constante competencia no da lugar a mantenerse en el mercado con un solo producto estrella.

4.1.3 Eficiencia.

En relación a esta categoría, se encuentra en Simon (1947) que, el comportamiento de los miembros de una empresa es intencionado, ósea orientado a metas u objetivos. El actuar de los miembros de esta, se encuentra supeditado por los beneficios que pueda obtener o como el mismo autor lo menciona, a las metas u objetivos que desean alcanzar. Aquellas personas encargadas de direccionar la empresa, deben adelantar esfuerzos para incentivar a sus trabajadores y obtener el máximo rendimiento de ellos.

Dentro de este proceso, este autor plantea que, “La organización administrativa se caracteriza por la especialización; es decir, por la asignación de determinadas tareas a determinadas partes de la organización” (p. 10). Es importante que las empresas procuren por determinar las labores que debe desempeñar cada unidad, dependencia o departamento de manera que, los recursos y las personas capacitadas para las labores específicas, puedan realizar de la mejor manera dicha labor. De esta manera, proporcionan mayor confianza, mejor información y mejores resultados.

Añadiendo a lo anterior, el autor establece la importancia de reclutar el personal idóneo y capacitado para cada una de las tareas que le competen a la empresa, con el fin de que cuenten con un buen entrenamiento previo y tengan la capacidad de tomar decisiones pertinentes en cuanto a su trabajo. Así, los empleados son responsables por el desempeño de sus labores y pueden dar respuesta o solución a cualquier situación.

Siguiendo a este mismo autor, menciona que, la especialización y la asignación de responsabilidades a ciertos miembros, en cuanto a decisiones se refiere será fuente importante de eficiencia organizativa (Simon, 1947, p. 123). Como mecanismo de confianza y pertinencia para la empresa, formando empleados más integrales, capaces de dar respuesta oportuna.

Por su parte, Cyert y March (1963) hacen referencia al beneficio obtenido por la empresa, afirmando que, “El beneficio máximo se alcanza determinando la mezcla o proporción óptima entre los productos y los factores, es decir, determinando la posición de equilibrio” (p. 6). La empresa adelanta labores, procurando obtener el máximo beneficio, de este modo, emplea los recursos necesarios y la tecnología pertinente para ello; este proceso, también permite a la empresa crecer e implementar mejoras. Además, para estos autores, la empresa establece una serie de metas u objetivos dentro de su proceso administrativo y comercial (p. 48)

Por otro lado, Thompson (1967) indica que, “Bajo normas de racionalidad⁹. Las organizaciones buscan anticiparse y adaptarse a cambios ambientales que no pueden ser amortiguados o nivelados o regulados” (p. 24); lo que permite entender, que las empresas deben trabajar en alternativas para adaptarse a los cambios a los que está constantemente expuesta, con el fin de tener la capacidad de enfrentarse a ellos y de esta manera evitar quizá desaparecer y darle un buen tratamiento a la situación. En otro apartado, el autor se refiere, a la importancia de que las organizaciones sean flexibles y se adapten a los cambios del entorno (p. 89).

Adicionalmente, Galbraith (1974, 1977) hace referencia a que, “La organización emprende procesos para establecer metas a alcanzar, y los empleados eligen las conductas conducentes a alcanzar las mismas” (p. 191); este apartado permite vislumbrar el trabajo de la

⁹ La racionalidad se ocupa de la elección de alternativas preferidas de actividad de acuerdo con un sistema valores cuyas consecuencias de comportamiento pueden ser valoradas. (Simon, 1947, p. 73)

empresa por demarcar el camino de los empleados y en cierto grado darles autonomía para tomar las mejores decisiones de manera que, contribuyan al cumplimiento de las metas y objetivos que la empresa ha dispuesto. También, hace referencia a la importancia de procesar correctamente la información que disponen con el fin de, obtener mejores resultados. Además, se dice que la empresa puede invertir en mecanismos que le permitan procesar la información adquirida durante el desempeño de una tarea, sin sobrecargar los canales jerárquicos de comunicación (Galbraith, 1974, 1977, p. 194).

4.1.4 Alta dirección.

Con relación a esta categoría, Thompson (1967) menciona que,

La función básica de la administración parece ser el coalignamiento, no solo de las personas (en las coaliciones), sino de la acción institucionalizada, de la tecnología y del ambiente de tarea en un campo de acción viable, y del diseño y la estructura organizacional apropiados. (p. 178).

Este apartado hace referencia a la función central que debe desempeñar la alta dirección, todos los aspectos y esfuerzos que debe considerar, trabajar y direccionar para armonizar la labor de la empresa; dicha dirección es un conjunto de acciones que permiten el funcionamiento de la misma y el buen desempeño de sus miembros.

Por otra parte, Simon (1947) hace referencia a la importancia de que la dirección haga partícipes a los miembros de la empresa, compartiendo información relevante, de manera que, estos tomen mejores decisiones en la realización de sus tareas o labores. Por lo cual, menciona que, “Cada miembro de la organización necesita cierta información con objeto de tomar correctamente las decisiones de las cuales es responsable” (p. 90).

4.1.5 Estructura de la empresa.

Sobre el tema, Simon (1947) menciona que, “Las líneas de autoridad en la jerarquía proporcionan los conductos normales (aunque casi nunca los exclusivos) para la transmisión de mandatos y de órdenes, y cuando ocurre una superposición de órdenes se acude a la jerarquía para resolver el conflicto” (p. 136), en otras palabras, el establecimiento de líneas jerárquicas permite llevar un orden y un debido proceso dentro de la empresa, con el fin de mejorar las líneas de comunicación entre sus miembros y resolver adecuadamente cualquier situación que enfrente la empresa. Adicionalmente, el autor menciona que una estructura optima está dada por la adecuada dotación de personal, es decir, reclutar el personal idóneo y en la cantidad que la empresa lo requiera (Simon, 1947, p. 216), este proceso genera avances significativos en la conformación de una estructura adecuada y pertinente a ella.

De acuerdo a Cyert y March (1963), “Los objetivos de una organización derivan de la interacción entre los diversos participantes de la organización” (p. 10), para este autor son fundamentales las relaciones que se establecen entre los miembros de la empresa, porque permiten una mejor comunicación, adecuado tratamiento de la información y resolución de conflictos o problemas rápidamente además, de un oportuno proceder en la consecución de los objetivos de la empresa.

Desde el punto de vista de Thompson (1967) se encuentra la siguiente afirmación, “Las organizaciones adaptan sus estructuras para manejar restricciones y contingencias” (p. 87); como se ha mencionado en páginas anteriores, las empresas se enfrentan a constantes cambios en el entorno por lo cual, deben implementar mecanismos para contrarrestar y adaptarse a ellos con el fin, de fortalecer sus procesos operativos y comerciales. Además, este autor relaciona el

desarrollo de la estructura de la empresa, con los insumos requeridos y la producción, de manera que, se fortalezca y se haga más sólida.

4.1.6 Relación con los empleados.

Con relación a esta categoría, Simon (1947) refiere algunos apartados sobre ella, los cuales se analizan a continuación.

En primer lugar, el autor menciona que, “El personal no operativo de una organización administrativa participa en el cumplimiento de los objetivos de esa organización en cuanto influye en las decisiones del personal operativo” (p. 4); el personal no operativo de una empresa es de suma importancia para el buen manejo y funcionamiento de las relaciones que se establecen dentro de ella, lo cual, incide en la buena proyección y desenvolvimiento de la empresa ante los demás miembros, los clientes, los proveedores y el entorno en general.

En segundo lugar, Simon menciona dos aspectos que intervienen en el desempeño de los empleados, éstos son: “los estímulos con que la organización trata de influir en el individuo y el “juego” psicológico del individuo que determina su reacción ante los estímulos” (p. 118), entendiéndolo como un mecanismo que establece la alta dirección con los empleados, una relación gana - gana entre las partes, cada uno se encuentra influenciado y/o motivado por diversas razones, algunas como el reconocimiento, los beneficios económicos, el cumplimiento de metas y objetivos, entre otros; que mejoran el desempeño de cada uno de modo que, se sienten motivados y desarrollan de una mejor manera sus actividades laborales.

4.1.7 Toma de decisiones.

Al respecto, Simon (1947) dice que: “la decisión final dependerá, pues, de la importancia relativa que se otorgue a los distintos objetivos y del juicio sobre la medida en que un plan dado alcanzará cada uno de los mismos” (p. 9), dicho de otro modo, al tomar una decisión, se puede decir que es importante considerar varios aspectos o interrogantes, tales como, ¿se está resolviendo el problema o la situación con esta decisión?, ¿en qué grado afecta esta decisión, al funcionamiento y las actividades?, ¿se están alcanzando los objetivos?, entre otros; de manera que, se evalúe y tome la mejor decisión. Este autor también menciona que, las decisiones deben centrar su atención en los objetivos que ha establecido la empresa, con el fin de que estos no se afecten y se hagan esfuerzos en la consecución de los mismos.

Como plantea Cyert y March (1963), la toma de decisiones gira entorno a los aspectos económicos de la empresa, muchas de estas utilizan los datos del giro de existencias para determinar la cantidad a producir (p. 14), de lo anterior, dependen las ventas, los ingresos, el crecimiento y posicionamiento en el mercado. Por otro lado, el autor dice que, las empresas llegan a estimar de alguna forma el costo y el rendimiento, de modo que, las decisiones dependen en gran medida de esas estimaciones (Cyert y March, 1963, p. 53 – 54), generando así, indicadores y estimaciones del progreso, rendimiento, crecimiento y productividad. En efecto, la empresa cuenta con una herramienta para tomar mejores decisiones en relación a la producción.

Desde el punto de vista de Galbraith (1974, 1977), “Cuando mayor sea la incertidumbre de la tarea, mayor será la cantidad de información que habrán de procesar los tomadores de decisiones durante la ejecución de la tarea, para poder alcanzar un nivel dado de desempeño” (p. 190), quienes son responsables de tomar decisiones en la empresa, se enfrentan a gran cantidad

de información, en este caso, para la ejecución de una tarea poco desarrollada o ejecutada por primera vez, la información disponible en relación a ella, debe ser considerada y analizada, para alcanzar los resultados esperados de ella. De este proceso, depende un óptimo y eficiente desempeño de los empleados y la empresa en general.

4.2 Nociones de empresa moderna capitalista

El anterior análisis proporciona información que permite establecer algunas nociones generales de empresa moderna capitalista, para finalmente determinar una que englobe lo dicho en las anteriores.

Teniendo en cuenta, los planteamientos de los autores anteriormente analizados, se puede decir que, la empresa moderna capitalista es un ente donde se establecen mecanismos, que contribuyen a alcanzar una alta productividad de los empleados, la maquinaria y la empresa en general, implementa tecnología de acuerdo a sus necesidades y a los cambios que el entorno presenta de manera que, se adapta a ellos. Además, propende por el desarrollo eficiente de las actividades de la empresa a través de objetivos establecidos, herramientas y personal idóneo.

Otra definición que se puede inferir de la investigación, es que la empresa moderna capitalista centra sus operaciones y toma de decisiones en la alta dirección, esta se encarga de establecer los lineamientos necesarios para el funcionamiento y correcto proceder dentro y fuera de la empresa. En la estructura de esta, la alta dirección imparte las decisiones, los procedimientos y las acciones ante cualquier situación; las relaciones entre los altos directivos y los empleados, consigue establecer vínculos cercanos para trabajar conjuntamente e incentivarlos constantemente de manera que, realicen con eficiencia sus labores.

Finalmente, se puede decir que, la empresa moderna capitalista es aquella que establece mecanismos para obtener una alta productividad, se adapta a los cambios del entorno, principalmente en lo concerniente a tecnología; crea lineamientos para alcanzar una alta eficiencia a través de la implementación de tecnología mejorada o avanzada, contrata personal idóneo para cada cargo y se encarga de proporcionar entrenamiento y capacitación previa; la alta dirección es la responsable de estudiar y tomar las decisiones pertinentes a cada situación, este proceso está dado por el previo análisis y consideración de varias alternativas para tomar la mejor decisión.

5. Capítulo V: similitudes y diferencias entre los planteamientos de las teorías organizacionales que surgieron durante el siglo XX.

Las semejanzas y diferencias que se relacionan a continuación, hacen referencia a los planteamientos que abordan la empresa moderna capitalista según los autores de la primera y segunda mitad del siglo XX.

5.1 Similitudes

1. Algunos planteamientos de los autores, evidencian la búsqueda de productividad de las empresas puesto que, estas implementan tecnología y maquinaria de acuerdo al presupuesto y las actividades que desarrollan. También, entrena, capacita y acompaña especialmente, a los trabajadores operativos de modo que, hagan mejor y en el menor tiempo posible las labores. Se puede decir que, al conseguir una alta productividad como consecuencia de eliminar movimientos inútiles e innecesarios e implementando los instrumentos adecuados, se alcanza la máxima prosperidad para el patrón y los empleados (Taylor, 1911, p. 19).
2. Se aborda la implementación de tecnología y maquinaria en los procesos productivos. El suceso que se dio a raíz de la revolución industrial de finales el siglo XIX, permitió a las empresas centrar su atención en la nueva maquinaria disponible para sus actividades. Al mismo tiempo, la repetición en los procesos productivos, trajo consigo experiencia, eliminación de imperfecciones, modificación y mantenimiento de la maquinaria empleada para ello (Thompson, 1967, p. 19).

3. Se indican los esfuerzos de las empresas por alcanzar una alta eficiencia, esto a través de maquinaria, capacitación, selección adecuada de personal calificado, entre otros. En consecuencia, el trabajo se hace en el menor tiempo posible, con cierta cantidad de recursos y obteniendo los productos que la empresa requiere. De este modo, es necesario que las empresas se provean y tengan disponible los recursos, herramientas, capital y personal suficiente e idóneo para su funcionamiento (Fayol, 1916, p. 200). Además, de la importancia de subdividir los procesos o actividades de la empresa, de manera que, sean realizados por las personas que posean la habilidad para cada labor (Simon, 1947, p. 11).

4. Los autores hacen énfasis en la importancia que tiene la alta dirección en cuanto a la planeación, el acto de impartir ordenes, el establecimiento de relaciones cercanas y compartir cierta información relevante de la empresa con los trabajadores. Por lo anterior, se establecen roles de comunicación entre dos o más departamentos facilitando ese proceso (Galbraith, 1977, p. 195). Al mismo tiempo, los cambios en la forma de trabajar, trajo consigo relaciones amistosas entre la dirección y los empleados, haciendo que disminuyeran las dificultades entre obrero y patrón y evitando la huelga (Taylor, 1911, p. 88).

5. Estos autores, señalan la envergadura de las líneas jerárquicas, de llevar un debido proceso y de mantener una comunicación oportuna en cualquier caso, considerando la estructura dispuesta por la empresa, con el fin de, resolver conflictos e impartir órdenes. En la escala jerárquica, a mayor nivel, mayor será la responsabilidad y

autoridad que ejerza una persona en el desarrollo de sus funciones (Fayol, 1916, p. 160). Adicionalmente, se sugiere que las estructuras de las empresas deben estar dispuestas a adaptarse a los cambios que el entorno presenta constantemente (Thompson, 1967, p. 87).

6. Establecen lo conveniente y pertinente de generar relaciones, vínculos cercanos entre la dirección y los empleados, proporcionando confianza y motivación para hacer mejor sus labores. Estos se sienten motivados por la recompensa o ganancia que pueden obtener como resultado de sus esfuerzos y buen trabajo. En efecto, las relaciones que se establecen permiten que un instructor competente, realice un trabajo mancomunado con el obrero, enseñando, guiando, ayudando y alentando a este a hacer mejor su trabajo (Taylor, 1911, p. 67).

7. Se indica también, que el proceso de toma de decisiones, está sujeto a la consideración y el análisis de diferentes alternativas de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la empresa, de manera que, esta no se vea afectada en ninguna forma. La alta dirección es la responsable de tomar las decisiones, por tal razón, la empresa necesita contar con principios bien definidos para así, llevar a cabo este proceso correctamente (Simon, 1947, p. 3). Además, este autor menciona que, “Las decisiones, deben adoptar como premisas éticas los objetivos que se han establecido para la organización” (p. 50).

5.2 Diferencias

- 1) Para la primera mitad del siglo XX, los autores centraron su atención principalmente en los obreros, el nivel operativo de la empresa ya que, de ellos dependía la productividad en consecuencia, se empleó “la idea pues de tomar un hombre tras otro e irlos adiestrando con un maestro competente para que adquieran nuevos hábitos de trabajo hasta que trabajen continua y habitualmente” (Taylor, 1911, p. 62). Por el contrario, en la segunda mitad del siglo, la atención se concentra en la alta dirección, porque de sus capacidades, sus conocimientos y su trabajo, dependían el desarrollo y buen desempeño de las actividades de la misma, de modo que, “El llegar al “mejor” resultado implica que cada miembro del grupo conoce su lugar dentro del esquema y que está preparado a realizar su tarea con los demás” (Simon, 1947, p. 102).

- 2) Se puede decir que, en la primera mitad del siglo XX, se destaca la estandarización de procesos y/o actividades por lo cual, se emplea la “especialización de las funciones y la separación de los poderes (Fayol, 1916, p. 159). Se prioriza el desempeño de los trabajadores y las maquinas además, de la producción obtenida. En la segunda mitad se habla en particular de la especialización de la tarea, así pues, “El entrenamiento prepara al miembro de la organización para que tome, por sí mismo y satisfactoriamente, decisiones sin necesidad del ejercicio constante de la autoridad o del consejo” (Simon, 1947, p. 16). Las empresas trabajan guiadas por las metas y objetivos que han dispuesto previamente, para alcanzar sus propósitos.

- 3) En cuanto a los salarios, algunos teóricos clásicos exponen lo siguiente: “sistema de pago por labor” (Taylor, 1911, p. 68) o “modos de retribución: por jornada (dominante), por tareas y a destajo (Fayol, 1916, p. 167). De modo que, estos estaban supeditados por el desempeño y el esfuerzo de los trabajadores en determinadas labores; sin embargo, poco a poco se procuraron mejoras en la cancelación de un salario más justo y equitativo, de acuerdo en muchos casos a una tabla de rangos salariales establecidos por la empresa o el entorno.

- 4) El proceso toma de decisiones se concentra en la alta dirección, como lo sugiere Weber (1922) este asunto es formal, riguroso y se lleva a cabo a través de papeleo y documentación que permita tomar en cuenta las decisiones tomadas (p. 175). Por otra parte, el manejo de la información disponible debe ser cauteloso ante incertidumbres y lo desconocido para tomar mejores decisiones, por lo anterior, “la decisión final dependerá, pues, de la importancia relativa que se otorgue a los distintos objetivos y del juicio sobre la medida en que un plan dado alcanzará cada uno de los mismos” (Simon, 1947, p. 9).

De lo anterior, en la tabla 5 se establece un resumen de las similitudes y diferencias encontradas en las propuestas de los teóricos abordados en la investigación.

Tabla 5.

Similitudes y Diferencias entre los planteamientos de las teorías organizacionales que surgieron durante el siglo XX.

SIMILITUDES	DIFERENCIAS
Búsqueda de la máxima productividad.	Primero, concentración en el desempeño de los obreros, luego, en la competencia de la alta dirección.
Proceso de implementación de maquinaria y tecnología mejorada y avanzada.	Trabajo estandarizando procesos, luego la estandarización en una tarea determinada.
Se establecen mecanismos, acciones, correctivos para alcanzar alta eficiencia.	En primera instancia, los salarios dependían del trabajo diario de los obreros, después, de acuerdo a rangos salariales.
La alta dirección planea, imparte órdenes y toma las decisiones para el funcionamiento de la empresa en general.	La toma de decisiones es un proceso riguroso y formal, luego se da importancia a los objetivos de la empresa y la información de que dispone para llevarlo a cabo.
Estructura de la empresa, líneas jerárquicas y de comunicación bien definidas.	
Relaciones cercanas y trabajo conjunto entre la dirección y los obreros.	
Proceso de toma de decisiones está a cargo de la dirección donde se estudian diferentes alternativas.	

Fuente: elaboración propia.

En relación, a las nociones de empresa moderna capitalista, que se determinaron en el segundo y tercer objetivo, se puede decir que:

La empresa moderna capitalista trabaja y emplea mecanismos para alcanzar una máxima productividad, alta eficiencia y obtener utilidades, por lo cual, se empeña en capacitar e instruir a los trabajadores. En la primera mitad del siglo XX, su fijación esta en el desempeño de los obreros y la maquinaria empleada, estos como herramientas principales en el desarrollo de las actividades; mientras que, para la segunda mitad, los jefes y altos directivos toman la importancia que merecen, porque son responsables de la toma de decisiones y trabajan conjuntamente con el resto de miembros en la consecución de los objetivos de la empresa además, de prestar especial atención a los cambios del entorno y trabajar para adaptarse a ellos.

6. Conclusiones

a. Del análisis de la empresa moderna y la empresa capitalista, se concluye que, desde años atrás ha tomado gran fuerza este tipo de empresas, ya que aquellos terratenientes y dueños de grandes capitales, congregaron un gran número de obreros, con maquinarias, herramientas e instrumentos que hicieron los procesos más eficientes, propendiendo mejorar e incrementar la producción, que era propiedad de los dueños o capitalistas los cuales, buscaban obtener grandes ganancias económicas de la venta y comercialización de sus productos.

b. Teniendo en cuenta las categorías analizadas en el segundo objetivo, los planteamientos de las teorías clásicas organizacionales están encaminadas a los procesos productivos de la empresa, donde se emplean mecanismos y mejoras en la planta productiva (maquinaria, herramientas), se instruye a los obreros en el desarrollo de sus labores con el fin de, evitar pérdidas de tiempo y movimientos inútiles. Además, de proporcionar diariamente el trabajo que cada uno de ellos debía desempeñar, los jefes que tienen a cargo a cierto número de trabajadores, guían, enseñan y acompañan a estos para hacer mejor, en el menor tiempo y eficientemente su trabajo; la dirección implementa mejoras en los procesos de producción, de manera que, el rendimiento los obreros y maquinas incremente significativamente.

c. Según los planteamientos de las teorías que surgieron para segunda mitad del siglo XX, analizados en el tercer objetivo; el proceso de toma de decisiones por parte de la dirección toma gran fuerza, ya que centra la atención en el desempeño de esta parte de la empresa, la cual, es la fuente principal de ordenes e información pertinente y veraz en el desarrollo de las actividades y por consiguiente, en la consecución de los objetivos de la empresa. También, se establece un trabajo conjunto con todos los miembros, con el propósito de

obtener una alta productividad y eficiencia en los procesos de la misma; esta trabaja constantemente en los cambios tecnológicos y ambientales que el entorno presenta.

d. En cuanto a, la noción de empresa moderna capitalista, es aquella donde se busca permanentemente la máxima productividad y alta eficiencia, emplea maquinaria y tecnología en los procesos productivos y demás actividades; entrena, capacita e instruye al personal (principalmente el operativo, los obreros) para hacer mejor y en el menor tiempo posible sus labores. La alta dirección planifica, direcciona, ordena y toma las decisiones dentro de la empresa además, de crear vínculos cercanos con los demás miembros de esta, para obtener mejor respuesta y resultado de ellos. Se procuran mejoras en las condiciones laborales y de salario para mantener motivado a los empleados e incrementar su rendimiento. Su principal finalidad se centra en la obtención de rendimientos económicos, ganancias y utilidades que le permitan crecer y mantenerse en el mercado.

e. Con relación a, las similitudes y diferencias expuestas en el último capítulo, se concluye que, para la primera mitad del siglo XX los autores y sus planteamientos se centraron en la parte productiva de la empresa, en los procesos de producción y los obreros que desempeñaban esa labor, implementando mejoras en esas actividades a través de, experimentos e instrumentos que hicieron más eficientes cada labor. Por su parte, para la segunda mitad del siglo XX, los autores se centraron en la parte racional y toma de decisiones de las empresas concentrado principalmente en la alta dirección, como fuente primordial para el buen funcionamiento y desempeño de las demás partes de la empresa.

7. Referencias Bibliográficas

Banco de la República. (2017). *Capitalismo*. Recuperado de:
<http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Capitalismo>

Barahona, J. H. (1988) La empresa como organización: una propuesta de delimitación de su concepto Pag. 233 – 234.

Berman, M. (1988). *Todo lo sólido se desvanece en el aire: la experiencia de la modernidad*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Camison, C., & Dalmau, J. (2009). *Introducción a los negocios y su gestión*. Madrid, España: Pearson Educacion.

Cardenas, J. (s.f.). *Biblioteca Itam*. Obtenido de
https://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras23/notas/sec_2.html

Castaño G. A. (1999). *Teoría de la Agencia y sus Aplicaciones*. Recuperado de:
<http://bdigital.unal.edu.co/8459/1/germanalbeirocasta%C3%B1oduque.1999.pdf>.

Chandler, A. D. (1977). *La mano visible. La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*. Madrid: Centro de publicaciones del Ministerio

Económica.

Chandler, A. D. (1988). *La mano invisible de los gerentes: un análisis histórico*. París:

Corvo, T. S. (2018). *Alta dirección: características, funciones, papel en la gestión de la calidad*. Obtenido de: <https://www.lifeder.com/alta-direccion/>

- Cyert, R. M. & March J. G. (1963). *Teoría del comportamiento de la empresa*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Dávila, J. C. & Schnarch, D. (2009). *Capacidades dinámicas: un acercamiento a las teorías contemporáneas de la firma: evidencias de dos organizaciones que operan en Colombia*.
- De la Poza, J. M. (1987). *La empresa moderna*. Primera edición.
- Dupuis, J. P. (2010). Sociología de la empresa, Cap. I: El capitalismo: Origen, esencia y variedad. Siglo del hombre.
- Fayol, H. (1916). *Administracion Industrial y General*. Paris: Ateneo(Argentina (1972).
- Friedman, M. & Friedman, R. D. (1966). *Capitalismo y Libertad*.
- Galbraith, J. R. (1974). Diseño de la organización: una vista del procesamiento de información. *Interfaces*, 4: 28- 36.
- Galbraith, J. R. (1977). *Diseño de la organización*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Grant, M. y Brooth, A. (2009). *A typology of reviews: an analysis of 14 review types and associated methodologies*. *Health Information and Libraries Journal*. 26, 91-108
- Habermas, J. (1985). *La modernidad, un proyecto incompleto*. Barcelona, España.
- Hernández, R. (2003) Francia en el Periodo de 1900 – 1914.
- Hodgson, G. M. (1999). *Evolución e instituciones: sobre la economía evolutiva y la evolución de la economía*. Cheltenham, Edward Elgar.

Írsula, J. y Gómez, R. (2011). Europa después de la Segunda Guerra Mundial hasta la década del 90. Obtenido de: <http://historia.cubaeduca.cu/europa-despues-de-la-segunda-guerra-mundial-hasta-la-decada-del-90>.

Llorente, R. (1971). *La Empresa Moderna un Esquema para Latinoamérica*.

López, J. F. (2018). *Rendimiento*. Obtenido de: Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/rendimiento.html>

Marx, K. (1867). *El Capital: Critica de la Economía Política*. Tomo I. Madrid: España: Siglo XXI de España Editores, S. A.(2010).

Mintzberg, H. (1972). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos*. Cap 5.

Mokate, K. M. (2001). Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/en/publication/14536/eficacia-eficiencia-equidad-y-sostenibilidad-que-queremos-decir>

Morgan, G. (1986). Imágenes de la organización.

Nodo de Investigacion, (2016). *Realidades Empresariales en Popayan: Una Mirada Critica a su Devenir Historico-Estrategico*. Universida del Cauca. Popayan: Avalado por la Vicerectoria de Investigacion.

Ocampo, J. A., Bernal, J., Avella, M. & Errázuriz, M. (2012). *La Consolidación del Capitalismo Moderno (1945-1986)*. Recuperado de Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium:[http://unicatolica2012.pbworks.com/w/file/51095092/Capitulo%20VII_La%20Consolidaci%C3%B3n%20del%20Capitalismo%20Moderno%20\(1945-1986\).pdf](http://unicatolica2012.pbworks.com/w/file/51095092/Capitulo%20VII_La%20Consolidaci%C3%B3n%20del%20Capitalismo%20Moderno%20(1945-1986).pdf)

- Pantoja, J. & Arévalo, E. (2006). *La empresa moderna en el marco de la corriente institucionalista*
- Ramírez, J. A. (2010) *Historia del desarrollo empresarial colombiano*. Revista Face
- Ramírez, M. A. (2008). *El salario y la previsión social entre el derecho social y el fiscal*. Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 7 pp. 125-148. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <http://revistas.unam.mx/index.php/rlds/article/view/21032/19959>.
- Revista de Historia y Ciencias Sociales (2004). La Segunda Guerra Mundial. Obtenido de: <http://www.claseshistoria.com/2guerramundial/consecuencias-economicas.html>
- Rionda, J. I. (2008). *¿Qué es el capitalismo? Mesoeconomía: el análisis de la mesoestructura económica*. Eumed.net encyclopedia virtual. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008a/379/La%20industrializacion.htm>
- Sautu, R. (2005). *Manual de la metodología: Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Buenos Aires: CLASCO.
- Simon, H. A. (1947). *El Comportamiento administrativo*. Aguilar s. a. ediciones, Madrid, segunda edición. 1972.
- Scott, R.W. (1988). *Organizational performance: Managing for efficiency and effectiveness*. En: Shortell SM, Kaluzny A. Health care management: A text in organization theory and behavior. Segunda Edición. New York: Wiley Medical, p. 418-457
- Smith, A. (1776). *Investigación de la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*.

Taylor, F. W. (1911). *Principios de la Administracion Cientifica*. New York and London: Harper& Brothers Publishers.

Thompson, J. D. (1967). *Organizaciones en acción*. New York: McGraw-Hill, 1967.

Ulrich, B. (1986). *La Sociedad del Riesgo*. Frankfurt del Maine: Paidos Iberica.

Universidad del Barcelona (2017). La Economía Europea: Características Generales Y Evolución. Obtenido de: <http://www.ub.edu/medame/TEMA4-1.pdf>

Universidad de Cantabria (2017). *La Segunda Guerra Mundial y el nuevo orden económico internacional*. Obtenido de: <https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1213/course/section/1495/MC-III-2.3.pdf>

Vidal, J. (2012). *Teoría de la decisión: proceso de interacciones u organizaciones como sistemas de decisiones*. Cinta moebio, 136-152.

Weber, M. (1922). *Economia y Sociedad*. Bogota: Fondo de Cultura Economica.