



NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

Revista de Economía y Estadística, Tercera Época, Vol. 6, No. 2 (1962): 2º Trimestre, pp. 244-249.

<http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/3517>



La Revista de Economía y Estadística, se edita desde el año 1939. Es una publicación semestral del Instituto de Economía y Finanzas (IEF), Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba, Av. Valparaíso s/n, Ciudad Universitaria. X5000HRV, Córdoba, Argentina.

Teléfono: 00 - 54 - 351 - 4437300 interno 253.

Contacto: rev_eco_estad@eco.unc.edu.ar

Dirección web <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/index>

Cómo citar este documento:

Revista de Economía y Estadística (1962). Bibliografía. *Revista de Economía y Estadística*, Tercera Época, Vol. 6, No. 2: 2º Trimestre, pp. 244-249.

Disponible en: <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/REyE/article/view/3517>

El Portal de Revistas de la Universidad Nacional de Córdoba es un espacio destinado a la difusión de las investigaciones realizadas por los miembros de la Universidad y a los contenidos académicos y culturales desarrollados en las revistas electrónicas de la Universidad Nacional de Córdoba. Considerando que la Ciencia es un recurso público, es que la Universidad ofrece a toda la comunidad, el acceso libre de su producción científica, académica y cultural.

<http://revistas.unc.edu.ar/index.php/index>



REVISTAS
de la Universidad
Nacional de Córdoba



Universidad
Nacional
de Córdoba



FCE
Facultad de Ciencias
Económicas



1613 - 2013
400
AÑOS

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

HAROLD KOONTZ y CYRIL O'DONNELL, *Principios de Dirección de Empresa; un análisis de las funciones directivas*. McGraw-Hill Book Company, inc. New York, Toronto, London, 1961. Traducción de RAFAEL CREMADES CEPA, 741 págs. Prefacio VII a X.

La dirección de empresa pertenece indudablemente a la llamada teoría de la empresa, cuyos términos no están todavía establecidos. Unos hablan de economía de empresa, o de política de empresa; otros de gestión de empresa o de dirección de empresa; algunos prefieren entre todos los términos el de ciencia de la empresa.

Pero, si ninguna de esas palabras es homónima, el hecho es que los problemas que ellas cubren causaron en los últimos años un interés creciente. La teoría de la empresa es una ciencia relativamente joven que en la última década ha experimentado un desarrollo acelerado. No es sorprendente pues que con respecto a una ciencia en crecimiento y en consolidación no se haya logrado una concordancia sobre su naturaleza y sus materias. Ciencias más antiguas no pueden pretender tampoco eso y la cuestión queda abierta; si tal concordancia es, en efecto, deseable y necesaria.

Entre tanto, el número de las personas que se ocupan en conocer los problemas de la empresa es siempre más grande. En Europa y en los Estados Unidos de América, los centros de formación se multiplican en el cuadro de la profesión o en el cuadro de las universidades. Enseñada, sólo en algunos años, en ciertas universidades, la teoría de la empresa es, en la actualidad, oficialmente reconocida por la creación de certificados de aptitud para dirección de empresas y por centros universitarios de administración de empresas. Además, en Europa se observan esfuerzos de reconversión de los conocimientos referentes a los problemas de empresa por los llamados "estudiantes de reserva"; cuadros y dirigentes buscan profundizar sus conocimientos adquiridos en las universidades mediante una frecuentación de coloquios y de seminarios de la universidad.

Complace, entonces, la nueva edición en español del libro de HAROLD KOONTZ y CYRIL O'DONNELL que trata los problemas de la dirección de empresa.

Los principales problemas que abarca ese libro pueden resumirse en planificación, organización, formación de cuadros directivos y control de empresas. Esos problemas eran objeto casi siempre de tratamientos contables o técnicos con el propósito de conseguir eficiencia, en elevada medida, en normas cuantitativas. Los autores de este libro han podido desarrollar principios que dan a dichos problemas un aspecto diferente. Ellos identifican el concepto de empresa, en su sentido propio, con el concepto de institución, en el sentido más general que comprende toda clase de empresas o agrupaciones sociales o sea tanto las empresas mercantiles que persiguen fines lucrativos como aquellas instituciones cuyos objetivos tienen carácter religioso, filantrópico, militar, científico, etc. Con eso no se disminuye la importancia práctica de la obra; al contrario, con la generalización así efectuada se penetra más profundamente en la esencia de la dirección. Los fines comunes son los que persiguen esas instituciones y la eficiencia se mide aquí en normas cualitativas como, por ejemplo, las satisfacciones individuales o del grupo y la aportación de la empresa a la comunidad. Entre los medios para conseguir esos fines comunes está la alta calidad de aquellas personas directivas que, organizadas en grupos, permiten una coordinación efectiva de los recursos humanos.

Otra particularidad del libro es que sus autores tienen el convencimiento que las funciones directivas son exactamente iguales para todos los escalones de la dirección de empresa; no se hace distinción alguna entre dirigentes y ejecutivos o entre administradores e inspectores. En cada esfera de la empresa se aplican diferentes principios pero se desempeñan funciones iguales por su naturaleza, por todos los directivos.

Los autores utilizan los principios y los elementos o funciones de Fayol y Taylor ofreciéndolos para el uso de una investigación científica más profunda. Ellos han ordenado con mucho éxito esos principios y les han dado una expresión muy acertada en las diferentes funciones directivas de la empresa. Ese armazón de principios basados exclusivamente en la práctica o rutina de manera empírica, puede considerarse, con razón, como una contribución a una futura teoría de dirección de empresa. Sin embargo, ese punto no está bien aclarado y, leyendo el libro, queda la impresión que existe cierta confusión entre principios y teoría o ciencia pura. Así, por ejemplo, el capítulo

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

“El modelo actual de dirección de empresa” no es más que una reseña histórica de los hechos que atestiguan la necesidad de una teoría de dirección. Si bien las investigaciones históricas son primordiales en la creación de modelos teóricos, eso sólo, empero, no es suficiente. Los principios como verdades fundamentales y el material empírico ayudan en efecto a concebir y solucionar muchos problemas de empresa, pero para poder servirse de los principios en una teoría instrumental, los hechos deben examinarse a partir de un planteo inteligente que puede surgir sólo de una teoría o, como dice ERICH SCHNEIDER, a partir de una visión que encuentra su expresión en un modelo. Si bien tal modelo hipotético no corresponde a la realidad o corresponde sólo parcialmente, puede servir empero como norma que permite analizar más a fondo los fenómenos de la empresa, encontrándose soluciones más efectivas y como factor que modifique la estructura de la dirección empresarial, contribuyendo así directa o indirectamente a la realización de los objetivos de cada institución humana. Ningún objetivo de ninguna institución puede realizarse cien por ciento. Los objetivos se aspiran y se cumplen relativamente y el grado de su realización depende no sólo de la aplicación de principios rígidos sino también de los resortes que radican en la naturaleza humana.

Los autores del libro han sistematizado excelentes principios de dirección que pueden utilizarse como herramientas de una estrategia o táctica en el manejo de personal. Pero, junto con eso, ellos han creado una anatomía perfecta de la dirección de empresa, usando ciertos métodos científicos; la generalización y el funcionalismo que han aplicado son de gran utilidad no sólo para las tareas de los dirigentes empresarios; pueden considerarse, también, como una contribución importante en la elaboración de una verdadera teoría de dirección. Para ese último propósito empero faltará una parte muy importante. El libro nos presenta una construcción orgánica de todas las funciones directivas sin considerar empero la reacción de los grupos dirigidos. Las relaciones humanas en la empresa no terminan sólo con los directores y sus dependientes. Una coordinación efectiva del mando depende en parte de la reacción de los grupos dirigidos; de su comportamiento y sus motivos, que son diferentes, especialmente en las empresas mercantiles, de los motivos empresarios. La Iglesia Católica Romana es el ejemplo de una organización formal eficiente y duradera. Su organización se debe no sólo a la técnica organizadora y su dirección (desarrollo de jerarquía, de autoridad, especialización de actividades funcionales, uso de cuadros directivos, etc.) sino

también, esencialmente, a la atracción por sus objetivos. Por lo tanto, no cabe duda que los objetivos individuales desempeñan un papel primordial en cualesquiera organizaciones humanas. Y si bien en la actualidad no faltan estudios de la organización de empresas, en la práctica su aplicación estratégica o efectiva será siempre insuficiente hasta que no se creen modelos de índole sociológica o psicológica. Esa idea se confirma también en las organizaciones militares, donde la unificación del motivo y del comportamiento humano están también en primer plano: la satisfacción humana de cumplir con un deber, sometándose a un régimen de principios rigurosos, para servir a un ideal —la Patria y la comunidad—. Por supuesto, éste es un motivo o causa impulsiva por la que se determina la voluntad y lo que se lleva a cabo, aquí, es también relativo.

Si bien los sociólogos y psicólogos han aclarado los aspectos del comportamiento racional en la adopción de decisiones, los mecanismos de la influencia del grupo y del comportamiento de éste, la naturaleza de la guía del hombre y los problemas de la motivación, la aplicación de esos elementos en los problemas de la empresa, encontraron serios inconvenientes. Si se parte de los más pequeños elementos de la coherencia social, esos elementos no serían, en la abstracción, personas o grupos sino, modos de actuar de personas. Por eso, un concepto sociológico de la persona puede obtenerse considerando la persona como portador de tareas, portador de opiniones; como un individuo en una situación de clase o con un valor de acción funcional. Todos esos conceptos se obtienen, empero, de unidades, como por ejemplo las uniones, instituciones, clases, etc. Esas unidades reclaman una formación de conceptos que no pueden obtenerse con las categorías de las teorías generales vecinas como son la sociología y la psicología. Al igual que en Física, el cuadro de la consideración macroscópica no es el mismo que el de la consideración microscópica. La utilización de las categorías de la teoría de comportamiento es admisible sólo en el sentido de una ficción. Pero lo que vale, principalmente, es que las instituciones exigen una investigación total con sus propias categorías; en tanto que el modo de comportamiento de los hombres, en la actualidad, depende de la estructura social y debe deducirse de los datos y leyes de la misma. Los elementos de las oscuras ideas sociológicas no son aptas para racionalizar comportamientos en las empresas mercantiles. Lo que puede hacerse es conciliar los objetivos de las empresas con los motivos de los individuos. El

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

concepto de la persona puede concebirse sólo, de manera deductiva, de la estructura misma de las instituciones.

Los conceptos sociológicos de abstracción más elevada, dejan un vacío en la literatura en torno de la empresa. Tales conceptos se obtienen, actualmente, en forma intuitiva, pero su descripción exacta deja lugar a una comprobación numérica mediante los cambios de las magnitudes.

Por consiguiente, dentro de las posibilidades actuales para el desarrollo de una teoría de dirección de empresas, puede afirmarse que los autores del libro han satisfecho una gran parte de las exigencias de un análisis apropiado, tratando la materia desde múltiples puntos de vista, de acuerdo con la metodología científica. Han efectuado una consideración total con respecto a la estructura de la empresa y sus elementos, dando un cuadro completo en ese sentido, sobre todo en la segunda parte del libro, titulada "organización". Han investigado extensamente las bases ideológicas de la dirección de empresas, interpretando a Fayol Taylor desde el punto de vista de la dirección y sacando conclusiones importantes en ese sentido. Por fin, han consagrado muchas páginas a la consideración histórica, relacionándola con el desarrollo de una teoría de dirección.

Al no ocuparse del factor sociológico en sus investigaciones, los autores han ganado, en cambio, una gran ventaja referente a la utilización universal de sus principios en la dirección de empresa. Sus principios son aplicables en toda clase de instituciones y organizaciones y en cualquier ambiente económico, tanto en el orden económico capitalista como en el socialista. Conciliar los objetivos de la empresa con los motivos individuales es otra tarea que debe efectuarse para cada institución por separado, de acuerdo con su naturaleza.

JORGE S. SAPOFF

Doctor en Ciencias Económicas de la Universidad de Friburgo (Alemania) — Adscrito a la Revista de Economía y Estadística de la Facultad de Ciencias Económicas — (Universidad Nacional de Córdoba)