



Innovar

ISSN: 0121-5051

ISSN: 2248-6968

Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia.

Jurado Jurado, Juan Carlos; de J. García Estrada, Rodrigo
Del empresario fundador al directivo asalariado: el surgimiento del administrador en Occidente*
Innovar, vol. 31, núm. 79, 2021, Enero-Marzo, pp. 43-56
Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia.

DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91957>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81868159004>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Del empresario fundador al directivo asalariado: el surgimiento del administrador en Occidente*

FROM THE FOUNDING ENTREPRENEUR TO THE MANAGER ON A SALARY: THE RISE OF MANAGERS IN THE WESTERN WORLD

ABSTRACT: This paper reviews the literature on administrative theory (AT), economic history, social sciences, and organizational studies (OS). Given the pragmatic/functionalist focus of AT, this current naturalizes the managerial function of the business organization and does not conceptualize labor-capital hierarchical relations of subordination on which it is grounded. From a historical perspective, whose compressive approach converges with the interdisciplinary orientation of OS, we propose a critical-hermeneutical examination of the literature in the field in order to expose the historical conformation of the administrative function and the administrator between 1780 and 1920 in the Western civilization. We conclude that the administrative function was shaped as a constitutive element of the business organization that was initially assumed by the owner/founder, and later (1880-1920) by a complex of salaried managers. It was also found that the hierarchical organization of work between planning and execution was aimed at dismissing knowledge workers and at the control of the production process by managers, and that the rational/functionalist conception of the organization was determined by historical conditions such as the requirements of the capitalist system to reproduce itself and the positivist conceptions of science.

KEYWORDS: Salaried manager, founding entrepreneur, organizational studies, managerial function, management theory.

DO EMPRESÁRIO FUNDADOR AO DIRETOR ASSALARIADO: O SURGIMENTO DO ADMINISTRADOR NO OCIDENTE

RESUMO: neste artigo, revisa-se a bibliografia de teoria administrativa (TA), de história econômica, ciências sociais e estudos organizacionais (EO). A TA, por sua abordagem pragmática-funcionalista, naturaliza a função diretiva da organização empresarial e não conceitualiza as relações hierárquicas de subordinação trabalho-capital na qual se funda. A partir da história, cuja abordagem compressiva conflui com a orientação interdisciplinar dos EO, propõe-se um exame crítico-hermenêutico de tal bibliografia com o objetivo de expor a formação histórica da função administrativa e do administrador, entre 1780 e 1920, no Ocidente. Conclui-se que a função administrativa ganhou forma como elemento constitutivo da organização empresarial, assumida inicialmente pelo proprietário/fundador e, posteriormente (1880-1920), por um complexo de diretores assalariados. Também se descobriu que a organização hierárquica do trabalho entre planejamento e execução estava orientada a destituir os trabalhadores do conhecimento e do controle do processo produtivo por parte da direção, e que a concepção racional/funcionalista da organização era determinada por condicionantes históricos como os requerimentos do sistema capitalista para se reproduzir e pelas concepções positivistas das ciências.

PALAVRAS-CHAVE: diretor assalariado, empresário fundador, estudos organizacionais, função diretiva, teoria administrativa.

DEL EMPRESARIO FUNDADOR AL DIRECTIVO ASALARIADO : EL SURGIMIENTO DEL ADMINISTRADOR EN OCCIDENTE

RÉSUMÉ: Cet article passe en revue la bibliographie de la théorie administrative (TA), de l'histoire économique, des sciences sociales et des études organisationnelles (EO). La TA, du fait de son approche pragmatique/fonctionnaliste, naturalise la fonction managériale de l'organisation commerciale et ne conceptualise pas les relations hiérarchiques de subordination travail-capital sur lesquelles elle se fonde. Depuis l'histoire, dont l'approche globale converge avec l'orientation interdisciplinaire des EO, on propose un examen critique-herméneutique d'une telle bibliographie, afin d'exposer la conformation historique de la fonction administrative et du gestionnaire, entre 1780 et 1920, en Occident. On en conclut que la fonction administrative a pris forme comme un élément constitutif de l'organisation de l'entreprise, initialement assumée par le propriétaire/fondateur et, plus tard (1880-1920), par un ensemble de cadres salariés. On constate également que l'organisation hiérarchique du travail entre la planification et l'exécution était orientée pour révoquer les travailleurs de la connaissance et du contrôle du processus de production de la part de la direction, et que la conception rationnelle/fonctionnaliste de l'organisation était conditionnée par des déterminants historiques tels que les exigences du système capitaliste pour se reproduire et les conceptions positivistes des sciences.

MOTS-CLÉ: directeur salarié, homme d'affaires fondateur, études organisationnelles, fonction managériale, théorie administrative.

CITACIÓN: Jurado Jurado, J. C., & García Estrada, R. de J. (2021). Del empresario fundador al directivo asalariado: el surgimiento del administrador en Occidente. *Innovar*, 31(79), 43-56. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91957>

CLASIFICACIÓN JEL: M11, N00, L20.

RECIBIDO: 6 de abril de 2020. **APROBADO:** 10 de noviembre de 2020.

DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA: Calle 19 B No 80A-24 Barrio Belén La Gloria. Medellín.

Juan Carlos Jurado Jurado

Doctor en Historia
Profesor de la Escuela de Administración de la Universidad EAFIT
Medellín, Colombia
Grupo de Investigación en Historia Empresarial
Rol del autor: intelectual
jjurado@eafit.edu.co
<https://orcid.org/0000-0003-1665-0553>

Rodrigo de J. García Estrada

Doctor en Historia
Profesor Titular del Departamento de Historia de la Universidad de Antioquia
Medellín, Colombia
Grupo de Investigación en Historia Cultural, Memoria y Patrimonio (Kultur)
Rol del autor: intelectual
rodrigo.garcia@udea.edu.co
<https://orcid.org/0000-0002-7554-7006>

RESUMEN: En este artículo se revisa bibliografía de la teoría administrativa (TA), de historia económica, ciencias sociales y estudios organizacionales (EO). La TA, por su enfoque pragmático/funcionalista, naturaliza la función directiva de la organización empresarial y no conceptualiza las relaciones jerárquicas de subordinación capital-trabajo en que se funda. Desde la historia, cuyo enfoque comprensivo confluye con la orientación interdisciplinaria de los EO, se propone un examen crítico-hermenéutico de tal bibliografía, con el fin de exponer la conformación histórica de la función administrativa y del administrador, entre 1780 y 1920, en Occidente. Se concluye que la función administrativa tomó forma como elemento constitutivo de la organización empresarial, asumida inicialmente por el propietario/fundador y, posteriormente (1880-1920), por un complejo de directivos asalariados. También se halla que la organización jerárquica del trabajo entre planeación y ejecución estaba orientada a destituir a los trabajadores del conocimiento y control del proceso productivo por parte de la dirección, y que la concepción racional/funcionalista de la organización estaba determinada por condicionantes históricos como los requerimientos del sistema capitalista para reproducirse y las concepciones positivistas de las ciencias.

PALABRAS CLAVE: director asalariado, empresario fundador, estudios organizacionales, función directiva, teoría administrativa.

Introducción

Este artículo tiene por objeto exponer la conformación histórica de la función administrativa y del administrador durante la Revolución Industrial (1780-1900) en Europa occidental y los Estados Unidos de Norteamérica. A pesar de la importancia de la función directiva en la teoría administrativa (TA) y en las dinámicas organizacionales, los textos básicos, por su pragmatismo/

* Este texto es producto de la investigación realizada durante el año sabático 2020 por el autor principal, con el apoyo de la Universidad EAFIT de Medellín. Agradezco a la Universidad por haberme proporcionado las condiciones para realizar este trabajo.

funcionalismo, no problematizan su formación histórica y determinantes sociales. Para superar este vacío, desde la historia, en confluencia con la perspectiva interdisciplinar de los estudios organizacionales (EO), se ofrece una revisión crítico-hermenéutica de diversa bibliografía, para entender al administrador asalariado como elemento constitutivo de la organización y sus determinantes históricos.

Aunque Max Weber llamó la atención sobre la importancia de las organizaciones estatales, militares y eclesiásticas, no profundizó en las organizaciones empresariales del siglo xx. De allí la pertinencia de estudiar literatura centrada en el fenómeno industrial que caracteriza la modernidad como un mundo “dominado por una lógica de organización –(fábrica/empresa)–, [debido a que] este tipo de organizaciones fue el foco de atención de los primeros estudios organizacionales” (Tello, 2018, p. 84) a partir de las propuestas fundacionales del norteamericano Frederick Taylor (1865-1915) (*Principios de la Administración Científica*, 1994 [1911]) y del francés Henry Fayol (1841-1925) (*Administración Industrial y General*, 1994 [1916]).

En igual sentido, Reed (2017) indica la pertinencia de lecturas históricas para comprender la configuración teórica de los EO: “Así, las raíces históricas de los EO están profundamente integradas a un conjunto de escritos que adquirió ímpetu a partir de la segunda mitad del siglo xix” (p. 41). Coincidente con ello, en el desarrollo de los EO, Ibarra-Colado (1999) concibe una “etapa preorganizacional” (1870-1925), cuando emergieron los problemas de organización propios de la empresa moderna, que expresan la transición de la organización del trabajo, del taller artesanal, a la fábrica mecanizada. Esta etapa, en la que se centra este artículo, está definida por los desarrollos de la *administración sistemática o científica*, marcada por un “primer ciclo de racionalización”. Los vínculos entre la TA y los EO no son meramente contextuales, pues su mutua constitución supone los mismos basamentos epistemológicos. Así lo sugiere Muñoz (2017) al señalar que, a pesar de que los EO han construido miradas críticas y comprensivas sobre el fenómeno organizacional, comparten un “*continuum* epistemológico [con las] prescripciones y teorías administrativas –TA– [que tienen un carácter] doctrinario” (pp. 869, 876).

Este artículo es un texto de síntesis sobre la conformación histórica de la administración y del administrador (orientado a estudiantes), dado que los manuales de la disciplina, por su naturaleza antiintelectual, no lo ofrecen, como si su prescripción organizacional lo explicara¹. Se brinda una mirada de larga duración acerca de la emergencia histórica

del directivo asalariado, desde la Revolución Industrial (1780-1900), pues la enseñanza de la TA asume su formación con los planteamientos de Taylor y Fayol, cuando se trata de procesos históricos que se retrotraen a un siglo atrás. También se sugieren los desarrollos burocráticos de la organización empresarial capitalista, la codificación escrita de que fueron objeto sus prácticas administrativas como TA, y su configuración como una profesión moderna. Se insinúan diálogos con los EO a fin de superar el funcionalismo imperante y ampliar el campo de comprensión de la TA (Ibarra-Colado, 2006; Gonzales-Miranda, 2014; Gonzales-Miranda & Rojas-Rojas, 2020; Pineda, 2018).

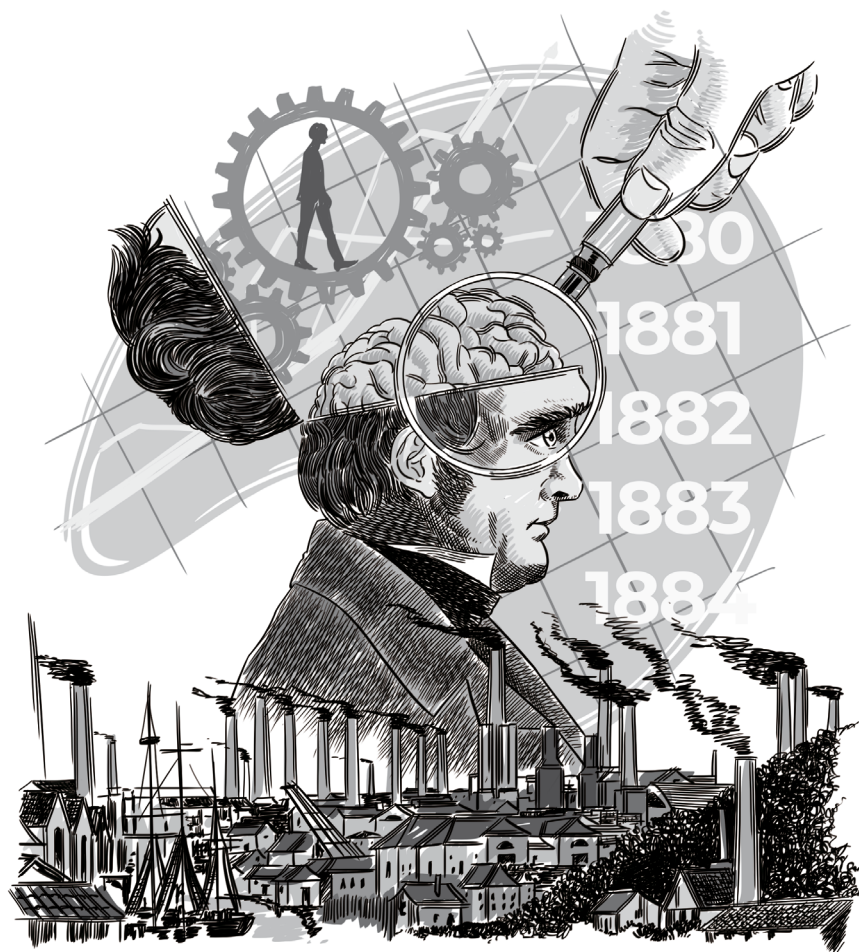
En los inicios de la Revolución Industrial, a finales del siglo xviii, los procesos productivos se transformaron profundamente, dando paso a las primeras organizaciones productivas modernas (fábricas), para aglutinar la mano de obra y los factores productivos en un mismo espacio, con el fin de producir bienes y servicios a una escala sin precedentes. Para lograrlo, se intensificó la división del trabajo, la mecanización, la inversión de capitales y los métodos de control sobre los obreros por parte de una dirección centralizada². Por ese entonces, la propiedad y la administración de tales organizaciones recaían en un mismo individuo o familia, encargado de la articulación racional y eficiente de los factores productivos. El mayor uso de ciencia y tecnología y la necesidad de someter a los trabajadores para evitar el derroche de tiempo y recursos –ajustando los movimientos de la mano de obra con la de las máquinas– exigió asumir de una forma inédita los problemas de administración del nuevo complejo organizativo fabril (Ashworth, 1978; Bendix, 1956). Este no se podía gestionar solo con el instinto del empresario y, por ello, su administración se convirtió en un problema tecnocientífico, que requería de la racionalización de los procesos productivos³.

De esta manera, el positivismo marcaría el nacimiento de los EO, consistente en que la civilización industrial sería gobernada no por hombres, sino por principios científicos, basados en la naturaleza de las cosas y no en la voluntad

¹ Acá se desarrollan ideas seminales planteadas inicialmente por el autor principal sobre la administración como una práctica social productora de su propio saber (Podestá & Jurado, 2003; Jurado, 2015) y sus relaciones con los EO.

² Según Andrew Ure (1835, citado por Mantoux, 1962), el sistema de fábrica “es la consecuencia necesaria del maquinismo. Un utillaje formado de partes solidarias, con una fuerza motriz central, no puede ser instalado más que en un local único, donde el funcionamiento es dirigido por un personal disciplinado. Este local es la fábrica: no tiene otra definición” (pp. 17, 232).

³ A pesar de que Weber (2002) define la racionalización de ambiguas maneras, se la asume como elemento distintivo de la civilización occidental y constitutivo del capitalismo, en tanto uso y avance tecnocientífico orientado al dominio del mundo exterior a través del cálculo, lo que supone la sistematización de las formas de vida con la adecuación de medios a fines. También significa la intelectualización de la vida en cuanto la ciencia orienta las acciones y representaciones de los sujetos respecto de la vida social y la naturaleza (Weber, 2002).



humana, de modo que la emergente “sociedad organizacional” prometía resolver los problemas humanos sin tener que acudir a lo político (Wolin, citado por Reed, 2017). La legitimidad de la ciencia para regir los destinos de la sociedad se basaba en la idea positivista de progreso, sustentada por el dominio que aquella permitía sobre la naturaleza y en su supuesta capacidad para responder a la “lógica de organización” que, se pensaba, “dominaba a la sociedad”. Esta idea ha definido los fundamentos epistemológicos de los EO, en tanto considera que las funciones asignadas a los individuos definen su ubicación socioeconómica, su autoridad y la explicación de su ontología asimilada a sus roles funcionales (Reed, 2017).

Las lógicas instrumentales del capitalismo, en que estaba comprometida la ciencia, propiciaron la irrupción de la administración como un “conjunto de prácticas por las que el capital, como forma de las relaciones sociales de la modernidad, organiza la fuerza de trabajo y el proceso de trabajo mismo a los fines de acumulación capitalista” (Zangaro, 2011, p. 15). En confluencia con esta perspectiva, la sociología del trabajo de corte marxista explica el nacimiento

de la organización fabril, no como una necesidad evolutiva para lograr un complejo mecánico más eficiente, sino como resultado de las relaciones de poder entre capital y trabajo. Con ello, la división del trabajo entre quienes lo planean y quienes lo realizan garantiza al empresario la dirección y control de la producción y la máxima rentabilidad del capital (Braverman, 1978; Coriat, 2000; Uricoechea, 2002).

De esta forma, la función administrativa del proceso productivo tomó forma como control de este, e implicó la imposición de la división del trabajo fabril, fundando la separación entre trabajo manual e intelectual. Con esta estructura jerárquica, la organización fabril, como sistema de producción, se propagó en Inglaterra desde la década de 1840 y desplazó las organizaciones premodernas artesanales basadas en los oficios, cuyo ejercicio estaba ligado a habilidades personales intrasferibles (Hobsbawm, 1982). Así quedó establecida la subordinación laboral como la médula del trabajo asalariado, sobre el cual llamó la atención Karl Marx. Es esta relación entre patrón (capital) y obrero (trabajo) la que funda el complejo administrativo

organizacional, según lo recuerda Cruz (2018): “en cuanto la espina dorsal de la organización es la relación de subordinación en el trabajo, y en cuanto esta relación de subordinación es el objeto sobre el cual recaen, de manera central, las técnicas y los dispositivos de gestión” (p. 19). En tal sentido, y como lo han develado los EO, los desarrollos teóricos primigenios de la TA se fundan en una relación social de dominación, y no son para nada objetivos ni neutros como lo proclaman sus discursos, pues están comprometidos con las relaciones de poder que les garantizan a los directivos la “monopolización del conocimiento” en las organizaciones y, en la civilización industrial, su dominio (Reed, 2017) y separación del pueblo raso, con sus saberes cultos.

Durante el siglo XIX, en pocas fábricas se atendían los problemas administrativos, ya que la mayoría se resolvían de forma empírica (Ashworth, 1978). En este contexto tomó forma el rol *administrativo*, como resultado de la confluencia entre ciencia, tecnología, capital y trabajo para lograr una progresiva escala de producción. Además, la competencia y el crecimiento de los mercados obligaron a un mayor tamaño de las organizaciones industriales; la ampliación de las operaciones creó diversos problemas de coordinación, y los grandes riesgos de las inversiones forzaron “a los empresarios a ser más racionales y a proyectar sus acciones a largo plazo por medio de la planeación” (Wren, 2008, p. 77).

Las relaciones jerárquicas de producción entre empresarios y obreros fueron legitimadas por el liberalismo, como la relación entre individuos cuyo bienestar dependía de su propio esfuerzo personal y no de la solidaridad. En Inglaterra, tales ideas se extendieron hacia 1860-1880, cuando se configuró una “ideología empresarial” que fundó el desarrollo de la sociedad industrial, definiendo los marcos normativos para las unidades organizacionales a gran escala.

Como lo propone Bendix (1956), tal ideología definió los intereses del empresariado, y le dio aceptabilidad a su autoridad para buscar la identificación entre obreros y organización empresarial. Este sistema de ideas la encarnaban las nuevas narrativas gerenciales y los directivos especialistas en las funciones de mando y control, bajo formas racionales, metódicas e impersonales adecuadas a las nacientes corporaciones monopólicas. Pero tales planteamientos eran ideológicos, en el sentido propuesto por Tragtenberg (citado por Araujo, 2017), en tanto “deforman lo real”, al traducir al lenguaje del *management* “una praxis socioeconómica histórica [para evadir sus determinaciones sociales] como una técnica mediada por el trabajo” (pp. 102-103)⁴.

⁴ Desde esta postura EO *antmanagement*, “el campo de los estudios de la administración es, en sí mismo, alienado” (Tragtenberg, citado por Araujo, 2017, p. 102).

Orígenes del directivo asalariado

Durante la primera mitad del siglo XIX los empresarios, oriundos de la burguesía y las clases medias y, en menor cantidad, de sectores subalternos, tuvieron poder omnímodo en la organización fabril, en tanto propietarios/fundadores y directores (Cassis, 2001). Entre los fundadores y sus herederos hubo casos paradigmáticos del ideal schumpeteriano⁵, sobre quienes abundaron relatos que exaltaban sus atributos en tanto “innovadores incansables” y “genios para los negocios”. Es frecuente en la historiografía la visión idílica del empresario/fundador, tradicionalmente empírico, sucedido por la segunda y tercera generación de descendientes, directivos con educación académica, cuya carrera burocrática los ubicó hacia 1900 como directores, presidentes y gerentes (Cassis, 2001).

Durante el siglo XIX sucedió el paso de una sociedad artesanal a una industrial; de allí que no se contara con una clase directiva profesional y, por ello, los integrantes de las familias de empresarios fueron los directivos de las organizaciones fabriles. La complejidad y magnitud de estas también forzaron a los empresarios a desarrollar capacidades administrativas entre sus empleados, para supervisar la creciente masa subordinada. Por ello, fue necesario implementar variados niveles intermedios de directivos, superintendentes y capataces asalariados, quienes medraron por sus destrezas técnicas y capacidades para mantener el orden fabril. Inicialmente, estos fueron enganchados entre la parentela de los propietarios, el comercio y empleados de la banca y del Estado debido a su experiencia, y a que las habilidades administrativas eran concebidas como una capacidad práctica “local e idiosincrática” (Wren, 2008, p. 87).

Durante gran parte del siglo XIX no existió una moderna TA, pues la función administrativa de los hombres de industria parecía corresponder a aptitudes excepcionales de carácter personal; de allí que fuera concebida como un *arte*, una idoneidad natural, que no se podía adquirir en el sistema educativo (Wren, 2008). A ello se sumaba que no se concebían de forma dissociada los asuntos técnicos de los administrativos. La literatura sobre la Revolución Industrial es repetitiva en indicar que el empresario de la época apenas merecía el nombre de “industrial”, ya que la industria era un apéndice del comercio, la actividad predominante. Etapas venideras del desarrollo capitalista hicieron que los comerciantes controlaran la producción fabril (Mantoux, 1962), lo que no permitía diferenciar su rol

⁵ Refiere al economista austriaco Joseph Schumpeter (1883-1950), quien teorizó al empresario a partir de la innovación, y lo puso “en el puesto central de la actividad económica” (Valdalisio & López, 2000, p. 21).

administrativo de los asuntos técnicos o comerciales. Solo a fines del siglo XIX, las exigencias industriales y del mercado forzaron a las organizaciones empresariales a crecer de forma horizontal y luego vertical, y el empresario se hizo un especialista en las funciones de control asociadas a nuevas formas de organización fabril, restringiendo o marginando sus actividades comerciales. Así surgió la "mano visible" representada por el director —o ejecutivo asalariado—, propia del "capitalismo gerencial" (Chanlat, 2006; Hernández, 2017).

La función administrativa moderna implica ocuparse de intrincados asuntos internos de la organización empresarial, pero en aquel contexto de transición tecnológica y de transformaciones sociales asuntos *externos* solicitaban el tiempo de los directores, entre ellos los que hoy corresponden al Estado y a las comunidades: la construcción de caminos, puertos, barrios obreros, iglesias, escuelas, bancos y tiendas (Pollard, 1987). Con ello, la cultura de las élites empresariales estaba imbuida de paternalismo social, orientando las "relaciones industriales" en campos que trascendían sus fines económicos (Cassis, 2001). Por esa razón, coexistieron dos modelos de gestión empresarial: i) el tradicional paternalismo, con su trato personal, idiosincrático y asistemático de los trabajadores y, ii) métodos de dirección racional, basados en reglamentos técnicos y normas cada vez más impersonales. Así, se buscaba un "código común de conducta administrativa" (Wren, 2008, p. 85) y normas técnicas que orientaran las funciones directivas. Además, predominaban los apremios de la innovación técnica y una visión mecanicista que impedía ver el carácter *humano* de los trabajadores y su posible modelación psicológica en función de propósitos productivos (Bendix, 1956; Brown, 1998).

Factores como el crecimiento y la complejidad de las organizaciones empresariales, la diversidad de mercados, la difusión de la ciencia y la técnica moderna, y el desarrollo de una "cultura académica" crearon las condiciones para que las universidades e institutos técnicos ofrecieran instrucción orientada a comercio, banca, minería, industria, etcétera⁶. Ante las especificidades técnicas y de capacitación de cada sector productivo, el avance del conocimiento

en gestión y dirección de organizaciones empresariales aumentó en forma proporcional. Al iniciar el siglo XX, fue claro que los sistemas administrativos se orientaron a la productividad del trabajo humano y no a la de las máquinas, y con ello se desarrollaron formulaciones teóricas para regular las relaciones administradores-trabajadores y el diseño de sistemas organizacionales sistemáticos.

A pesar de los textos producidos por los empresarios decimonónicos que reflexionaron sobre sus labores como directivos/administradores —Saint-Simon, Alfred Krupp, A. Carnegie, Morgan, Meller, entre otros (Fohlen & Bédarida, 1966)—, aún en 1910 se consideraba que lo específico de cada organización empresarial era impedimento para la constitución de una TA; por eso el afán por unificar el conjunto de prácticas de dirección organizacional existentes. Así lo planteó Russel Robb (citado por Merrill, 2000): "Sería desafortunado que la importancia que damos a la diversidad de condiciones y a la diferencia de objetivos de las empresas, se interpretara como argumento de que no pueden aplicarse principios generales a la organización" (p. 143).

Con ello, la sistematización de la TA surge bajo el signo positivista, en tanto significaba desentrañar las regularidades y las leyes que regían las organizaciones, haciendo abstracción de los determinantes sociales de estas. Si se apela a Turner (2017), acá se asiste a las dos fuentes epistemológicas de los EO, derivadas de la TA y de la filosofía de las ciencias que han dado forma a "macro concepciones" de la organización. En consecuencia, la "envidia de la física", propia de los nuevos campos del saber cómo la administración, que aspiraba al estatus de *ciencia*, los forzó a emular su "universalismo y abstraccionismo" (Muñoz, 2017, pp. 869, 874)⁷. Como se expone más adelante, esta filosofía formalista/racionalista también tenía efectos en la figura del directivo, pues su modelación burocrática por la vía de una educación estandarizada implicaba superar la variabilidad psicológica y personal de los antiguos empresarios, y suponía lograr hombres especialistas estandarizados (burócratas), definidos y ajustados por sus roles organizacionales.

En cuanto a la conducción del personal, la ingeniería contaba con experiencia cuya formación acontecía en

⁶ Dicha cultura académica se refiere al mundo académico con sus saberes tecnocientíficos mediante la escritura y los libros. Esta fue instituida en Europa y los Estados Unidos por medio de sistemas escolares, centralizados y normalizados, así como mediante las comunicaciones y el desarrollo de las organizaciones burocráticas. Una educación estandarizada y popularizada por medio de la institución escolar hizo posible que los conocimientos técnicos no fueran privilegio de una minoría (como los empresarios), sino que circularan socialmente mediante la educación de las clases medias en ascenso (Gellner, 2003).

⁷ Hoy, las ciencias sociales y humanas desestiman sus propias pretensiones positivistas y de la administración; reivindican la singularidad de toda acción administrativa, debida al reconocimiento de las singularidades de las organizaciones y de sus entornos, que no pueden asumirse de forma "universalista". Desde la perspectiva de Weber, Du Gay (2012) cuestiona la idea de una administración como "ciencia universal" y propone comprenderla como un "régimen": con acciones organizadoras en contextos concretos, con finalidades y valores específicos, que comprometen a grupos de interés particulares.

institutos especializados, y se planteaba que el ingeniero, "buen técnico, buen gestor", también debía ser buen patrón moral y paternal. Estos roles fueron prestados del ejército con sus estrictas estructuras de mando y autoridad (Schweitzer, 2001), que expresaban complejos procesos de burocratización organizacional.

La burocracia administrativa en tiempos de la sociedad anónima

Durante el siglo XIX, en los diferentes países capitalistas se fue operando la transición de las empresas familiares y de propiedad de un solo individuo a las sociedades anónimas cuyas acciones calificaban en la bolsa de valores (Orrego, 2020). En los casos de Inglaterra, Alemania y Francia, dicho proceso fue lento e intrincado, mientras que en Estados Unidos fue más vertiginoso. La dirección de este tipo de organizaciones, según Evans (citado por Pollard, 1987), exigía de sus directores la toma de decisiones estratégicas y tácticas para la consecución de sus objetivos. A los mandos medios correspondía rutinas de gestión y coordinación para garantizar la estabilidad empresarial. Estos ejecutivos asalariados conformaban una especie de "burocracia", entendida sin la carga peyorativa actual, sino en el sentido de Max Weber (2002). Eran estructuras jerárquicas de administrativos asalariados contratados por los propietarios de la organización empresarial (accionistas) y que cumplían funciones de control y coordinación de los distintos factores productivos. La burocratización es la forma generalizada de organización y de gobierno característica de las sociedades occidentales modernas (racionalizadas) en las que proliferaron las sociedades anónimas: "la burocratización implica una detallada subdivisión de la organización administrativa dentro de la empresa y tal subdivisión significa por definición un considerable aumento en el número de empleos entre el más alto y el más bajo nivel de la jerarquía administrativa" (Bendix, 1956, p. 243).

El número de funcionarios administrativos de organizaciones empresariales creció en forma rápida durante el siglo XIX en los países industrializados. Bendix (1956) ilustra que en las organizaciones norteamericanas el cociente de empresarios (propietarios/fundadores) se redujo, mientras que aumentó el número de directivos asalariados. Esta orientación se mantuvo y, con el tiempo, muchos ejecutivos se hicieron propietarios mediante la adquisición de acciones. Incluso, hubo casos famosos de trabajadores que pasaron de labores operativas a puestos intermedios, luego a directivos y, después, llegaron a ser dueños mayoritarios de grandes compañías. También se han documentado casos de herederos que se desempeñaron en altos cargos directivos y coronaron una carrera profesional como gerentes.

Según lo indicado por Cassis (2001), Schweitzer (2001) y Edwards (1994), el crecimiento de las organizaciones empresariales y el enganche masivo de trabajadores distanció a estos de sus directivos, de modo que el espacio entre ellos se llenó de un copioso número de intermediarios (capaces y administradores) que asumieron las funciones de mando y control. Para Edwards (1994), debido a estas "complejas y descentralizadas" estructuras directivas y a la necesidad de organizar grandes masas de trabajadores, los sistemas de control dependían fundamentalmente del "orden social o burocrático", formas impersonales de control sustentadas en la "institucionalización del poder jerárquico", interiorizado por los trabajadores.

A medida que se avanzó en el proceso de delegación de funciones directivas, surgió el problema para lograrlo sin exceder al alto ejecutivo con tareas rutinarias, cuya solución en las grandes organizaciones fue poner a su disposición los ayudantes necesarios, de modo que pudiera dedicarse a la alta dirección. Estos asistentes se hicieron especialistas en funciones directivas con la misión de desarrollar unidades productivas y, con ello, la información del complejo organizacional no se concentró en un solo funcionario, y las decisiones estratégicas debieron tomarse en forma consensuada por colectivos directivos, asistidos por sus *staffs*.

Los nuevos profesionales de la administración lograron ascenso social y estatus, y fueron incluidos en las élites económicas y políticas nacionales, pero aun a mediados del siglo XIX se caracterizaban por su atomización y su rango social no era claro, pues iba desde el "director gerente", líderes empresariales o copropietarios, hasta humildes administradores. Estos nuevos profesionales eran una "minoría política", cuyas funciones no se diferenciaban de las del propietario —con poder irrefutable y decisivo—, y a pesar de su influyente personalidad solo tenían un poder simbólico. Por ello, los directores asalariados solo se consolidaron como un poderoso grupo social en el "sistema gerencial de las organizaciones" hacia la década de 1920 (Cassis, 2001).

Bendix (1956), en sus estudios sobre la relación entre empleados administrativos y de producción a inicios del siglo XX, encontró una relación a favor de los primeros en las organizaciones industriales de Estados Unidos y Suecia, el mismo que en Gran Bretaña y Alemania fue menor, y registró que en las pequeñas organizaciones empresariales era usual que los integrantes de las familias fundadoras asumieran su dirección, porcentaje que disminuía en las grandes. Dicho proceso de burocratización significó la adopción del esquema militar prusiano (que sustentó la unificación estatal alemana) con sus códigos de mando y jerarquía, cuando las grandes corporaciones se asimilaron a ejércitos en los que cada integrante tenía funciones

específicas, con ideales de eficiencia, deber y sentido de "las cosas bien hechas". Por ello, el vocabulario de la TA está plagado de palabras del ejército como "staff", "campañas de inversión y pensamiento estratégico", "reclutamiento de personal" y "planeación táctica" (Sennett, 2006). Así, las instrucciones de capataces y directivos fueron sustituidas por pautas de trabajo formales e impersonales, que dieron paso a sistemas de administración moderna y racionalizada, donde el poder de la dirección se hizo menos evidente (Uricoechea, 2002).

Los altos directivos de grandes organizaciones empresariales de la industria pesada y los bancos de Londres, París, Hamburgo, Frankfurt, Berlín, Amsterdam y Bruselas fueron una clase social cohesionada, visible en Francia y Alemania. En este último país se concentraron las nuevas organizaciones industriales del siglo xx en los sectores eléctrico y químico. Inglaterra tuvo una estructura más diferenciada, con abundantes manufacturas de bienes de consumo: textil, alimentos, bebidas y tabaco. Para apreciar sus dimensiones y complejidad administrativa, Alemania es ilustrativa, ya que el número de las organizaciones empresariales que empleaban a más de 10.000 obreros pasó de tres en 1887, a 23 en 1907, entre las cuales cinco empleaban a más de 30.000 personas. A estas mega fábricas les seguía un numeroso grupo de industrias, a saber, 70 empresas inglesas, 50 alemanas y una cuantía menor en Francia, que ocupaban a 5.000 obreros o más. Con ello se evidencia que, a pesar de su magnitud, capital y número de trabajadores, las grandes compañías eran pocas (Cassis, 2001).

La separación entre propiedad y administración significó que los empresarios y sus familias propietarias cedieran paulatinamente su control (administración) a terceros especialistas en ello. Este fenómeno resolvió el declive del propietario/fundador y su lugar dominante y el de sus herederos en tales organizaciones, aunque siguieran ocupando cargos en los consejos de administración y juntas directivas. Luego de la Primera Guerra Mundial (1914-1918), el divorcio entre propiedad y control (administración) abrió el espacio para que empleados nombrados por accionistas (generalmente de la banca) y nuevos propietarios desplegaran funciones administrativas estratégicas que habían sido exclusivas de los antiguos empresarios/fundadores (Cassis, 2001). Muchos de ellos interpretaron este cambio como una pérdida de poder administrativo, según como lo señalaban:

No soy dueño de mi propia fábrica. Sólo soy el pobre diablo que la dirige. Lo que me pertenece es algo así como una gota en cubo. No puedo tomar las medidas que considero convenientes, ya que con ellas arriesgaría intereses ajenos, y este es el estado actual en que nos encontramos los empresarios. (Baritz, 1961, p. 22)

Estos nuevos gerentes, presidentes y altos directivos fueron asalariados; en ocasiones participaban de la propiedad de las organizaciones empresariales y ayudaban a administrarlas. Se dedicaban únicamente a su trabajo: se especializaban en las funciones de coordinación y control, y fueron tenidos como el "componente más moderno de las clases empresariales del siglo xix" (Cassis, 2001, p. 72). Su ascenso se debió más a sus méritos personales que a su alcurnia y relaciones familiares. Con frecuencia tenían formación académica superior, sobre todo en ingeniería, y así ejercieron los nuevos saberes de la ciencia y la técnica; obtuvieron su poder económico de sus salarios, a veces de la participación de los dividendos de la empresa, y representaron el ideal más refinado del empresario profesional de finales del siglo xx (Cassis, 2001).

La especialización profesional de estos administrativos en las funciones de control fue más palpable cuando la segunda y tercera generación de propietarios de grandes organizaciones, entre 1880 y 1920, fueron parcialmente desplazados de su dirección, lo que posibilitó a gerentes y altos directivos como Fayol —formados en instituciones de educación superior—, constituir la nueva elite del siglo xx. Chandler (2008) plantea que, a partir de la década de 1880, surgió en los Estados Unidos la empresa moderna o "empresa gerencial", que articula muchas unidades bajo una dirección central y en la que el directivo asume la coordinación y concesión de recursos. De esta manera, la "mano visible" del empresario directivo substituyó a las fuerzas del mercado (la "mano invisible", para Adam Smith). De allí resultó que el mercado siguiera demandando bienes y servicios, pero bajo el control y direccionamiento de las organizaciones empresariales por parte de sus directivos asalariados. Así, la organización empresarial norteamericana de entonces, con su masiva estructura jerárquica de directivos asalariados, se tornó la organización más influyente del momento, dando forma al "capitalismo gerencial" (Chandler, 2008)⁸.

Como ya se ha dicho, este tipo de organizaciones empresariales se constituyó por cuenta de la burocratización descrita anteriormente. Pero este no fue un proceso aislado, sino que fue parte del proceso de racionalización de las sociedades occidentales, con la consolidación de los Estados (con su creciente ejército de funcionarios) y el nacimiento de la sociedad de masas ("sociedad de organizaciones").

⁸ Hacia 1880, la organización empresarial moderna dominaba las naciones occidentales. Chandler (2008) la define como un "conjunto de unidades económicas" (p. 17) y operativas con distintas líneas de producción que, articuladas de forma coordinada, interiorizan las lógicas del mercado, y están bajo la "dirección centralizada de una jerarquía de ejecutivos asalariados" (p. 18) que las controlan y coordinan a tiempo completo.

De este modo, la vida cotidiana suponía “un mundo totalmente administrado” por cuenta de la generalización de las organizaciones burocráticas, lo que era consistente con el desarrollo de sociedades urbanas, y una mentalidad de autonomía e individualismo, planeación, control y predicción, dada la creciente magnitud y complejidad de las organizaciones.

La novedad de tal fenómeno fue captada por la conciencia social mediante la literatura, el cine y las ciencias sociales. La reflexión weberiana, aparentemente atemporal y abstracta, se ocupó del fenómeno y dio lugar a la sociología de las organizaciones desde una lectura global del fenómeno moderno, con el fin de desentrañar las estructuras del poder racionalizador⁹. El sistema burocrático “constituye el tipo técnicamente más puro de la dominación legal”, debido a que orienta las acciones de los individuos y el proceso de racionalización de la empresa capitalista con precisión y cálculo para lograr óptimos resultados. Este sistema jerárquico apela a normas impersonales y competencias técnicas de los funcionarios “profesionales, con deber objetivo del cargo” (Weber, 2002, p. 708). La organización burocrática, leída por Weber desde una postura sociológica, es comprensiva, no prescriptiva, como lo pretende la TA al apropiarse de la reflexión sociológica por cuenta del “contrabando conceptual” que practica con las ciencias sociales y humanas.

Las burocracias directivas, con saber especializado y título profesional tendieron a desarrollar a largo plazo las organizaciones bajo su dirección, y no tanto a maximizar los dividendos inmediatos, como lo hicieron los propietarios/fundadores. Debido a que la continuidad de las carreras profesionales de los directivos asalariados dependía de su eficiencia administrativa, se dedicaron al funcionamiento, sostenibilidad y permanencia de sus organizaciones. Por ello, es incontrovertible que las organizaciones estudiadas por Fayol se caracterizaron por su estabilidad, homogeneidad y racionalidad (Espinoza, 2009), enfocándose en la cúpula directiva de la organización y en la racionalización de la tarea del director, de donde surge “la doctrina del gobierno de la empresa” (Popescu, 1956, p. xxxii). Su enfoque global se diferencia de la orientación microscópica de Taylor, que parte del obrero hacia la cúspide de la pirámide fabril (Dávila, 2001). A pesar de esta diferencia de enfoques, ambos participan de una concepción formalista/funcionalista de la organización, basada en funciones productivas impersonales, encarnadas no por hombres de carne y hueso, sino por especialistas que ocupan las gradaciones de cargos que estructuran la

jerarquía organizacional: desde las funciones directivas, de diseño y planeación, hasta las funciones de administración y control (ejercidas por mandos medios) que se despliegan sobre la masa de obreros que, en la base piramidal, ejecutan las funciones operativas. Los empleados medios, como los obreros, están sometidos a rígidas rutinas burocráticas, y por ello fueron privados de iniciativa, autonomía y decisión.

Fayol es expresión del nacimiento de esta nueva figura social burocrática orientada al gobierno de la empresa, aún en contra de los propietarios con su lógica crematística, contraria a la naciente lógica *administrativa*. Este proceso fue conflictivo, en tanto el nuevo funcionario, dependiente del consejo de administración, debía construir una instancia autónoma legitimada por sus capacidades profesionales para el gobierno empresarial. Fayol, como directivo de la época, intentó “constituir su legitimidad para ejercer un nuevo oficio, el oficio de dirigente que los propietarios no reconocen como tal”, responsable ante el consejo de administración por el desempeño comercial y la planeación a largo plazo (Saussois, 1994, pp. 47-48).

La conformación del “capitalismo gerencial” y el protagonismo de los administradores en él, hacia la década de 1920, marcó los perfiles profesionales que definen hasta nuestros días a los altos directivos/gerentes de las organizaciones empresariales, dedicados a *lo excepcional*: trazar las políticas de largo aliento, la estrategia y la planeación, el manejo del riesgo y la asignación de recursos. Desde aquel tiempo, los directivos de las grandes compañías industriales (como Du Pont, Standard Oil, General Electric, United States Steel, United States Rubber, Union Carbide, General Motors, Armour, Swift, Renault) “crearon y perfeccionaron un nuevo tipo de estructura global” (Chandler, 2008, p. 634).

Con Kliksberg (1978), hay que advertir que el capitalismo de entonces tomó forma con organizaciones empresariales monopólicas, cuya estabilidad en las ventas (por el control de mercado) les facilitaba amplias oportunidades para planificar en detalle todos sus aspectos, lo que permitía instaurar un

sistema estable de funciones, en donde el elemento humano no fuera un factor insustituible o difícilmente sustituible, sino un elemento fácilmente reemplazable. [De tal manera, la organización empresarial se convertiría en un] gigantesco mecanismo, que respondiera automáticamente y sin interferencias de tipo humano a los objetivos programados. (Kliksberg, 1978, p. 155)

Esta lógica sistemática, que convertía el trabajo en funciones impersonales ligadas al cargo y a rígidos procedimientos

⁹ Su impacto en las ciencias sociales solo fue evidente hacia los años de 1940, con la traducción de su obra del alemán al inglés, en 1947.

programados (y no a personas específicas), con su detallada división y especialización del trabajo, facilitaba la intercambiabilidad del trabajador y, por tanto, la concepción mecanicista/formalista del mismo y de la organización. La TA propuesta por Taylor y Fayol fue la "respuesta tecnológica" a las necesidades requeridas por este tipo de organizaciones y por el capitalismo para garantizar su reproducción (Kliksberg, 1978). Tales organizaciones empresariales no solo adoptaron estructuras monopólicas, sino la ciencia y la tecnología que fundaba los nuevos saberes de la TA, pues la sistematización funcional de tales organizaciones tenía su correlato en la sistematización y organización escrita de sus prácticas de gestión.

Codificación del saber administrativo

La progresiva cantidad de organizaciones empresariales, el mayor compromiso de la TA con el mundo de la cultura académica, así como la necesidad de transformar los códigos de disciplina fabril en métodos sistemáticos, impersonales y eficientes, indicó a los empresarios y directivos que era necesario escribir sobre sus prácticas administrativas. Ello significaba organizar la memoria escrita de su vida en la dirección de empresas, y hasta investigar al respecto. Entre finales del siglo XIX y principios del XX, con particularidad en los Estados Unidos y Francia, se llevó a cabo un proceso permanente de reflexión escrita a partir de la experiencia en la dirección de empresas (Jurado, 2015).

Escritos bajo el positivismo, muchos textos dieron forma a un campo de conocimiento denominado *administración científica* o *sistemática*, cuyos autores más preclaros son Taylor y Fayol. No es gratuito que estos y otros, en su mayoría ingenieros, economistas y militares, publicaran sus escritos y difundieran sus conferencias e informes en las sociedades y boletines de ingenieros mecánicos, las de mayor influencia en el mundo empresarial. Un examen de sus textos (Merril, 2000; Ribeill, 1994; Sexton; 2008; Wren, 2008) muestra que los problemas tratados cubren temas como el cálculo de tiempos y movimientos de las tareas; la división técnica del trabajo para reducir costos; el estudio de los métodos y las habilidades de los obreros; el control de costos e insumos, y la disposición eficiente de herramientas. De igual forma, surgió la pretensión positivista de normatizar y codificar el conocimiento administrativo como "ciencia", expresada de forma decidida desde finales del siglo XIX por Russell Robb, Harrington Emerson, Alexander Hamilton Church, Leon Pratt Alford, Frank Bunker Gilbreth y Oliver Sheldon (Witzel, 2014).

Entre ellos, Mary Parker Follet señaló la necesidad de darle una base *científica* a la administración, estudiando la relación sistémica de los *problemas humanos* y los

problemas técnicos del trabajo, y propuso adoptar el espíritu analítico para conocer las labores del administrador y los trabajadores, y que fuera posible establecer métodos de trabajo reglados. También, instó por "organizar el conjunto de los conocimientos" detallados mediante la investigación y su colección sistematizada, con ayuda de los "cuidadosos registros" de todo directivo (Merril, 2000). Esta sistematización expresaba la estandarización y profesionalización de los saberes modernos de la TA, ligados a una práctica social por parte de un grupo de oficianes, su titulación y un mercado de servicios técnicos.

La labor de estos primeros teóricos de la TA se dirigió a codificar los métodos de gestión tradicionales con el propósito de organizar el trabajo, recopilar información de técnicos y directivos o consultores. También se debe a estos pensadores el establecimiento de los planteamientos básicos derivados de la "economía política" (Chanlat, 2006) y, sobre todo, de la ingeniería (Merril, 2000). De esta manera, a finales del siglo XIX surgió "la administración como realidad codificada y como realidad social" (Chanlat, 2006, pp. 30-31). Sin embargo, aquellos escritos con aspiraciones de *cientificidad* estaban lejos de tener la formalización de las ciencias, por su método inductivo, generalizaciones apresuradas y experimentos no controlados (Taylor), o por ser experiencias personales y conocimiento común cualificado (Fayol) (Aktouf, 2001; Barba, 2019).

Los logros teóricos de Taylor han sido controvertidos por su pragmatismo y reduccionismo, de forma que sus planteamientos no constituyen una "ciencia del trabajo" con finalidades comprensivas, sino pragmáticas y prescriptivas (Braverman, 1978; Carro & Caló, 2012). Su sistema pretendía despojar al trabajador del conocimiento sobre su trabajo para que fuera apropiado por la dirección y allanarle, sin precedentes, el control del proceso productivo. Acá "radica la esencia de la administración científica" (De La Rosa, 2019, p. 26) que hizo posible el nacimiento del administrador moderno, en tanto encarna la función directiva del trabajo en la organización fabril.

A la organización escrita de la TA también contribuyeron, en las décadas de 1920 y 1930, las nuevas comprensiones del obrero y del directivo, devenidas de la psicología en un contexto revisionista del taylorismo (Chiavenato, 2006; Bendix, 1956). Así, el obrero, considerado hasta entonces como un ser inepto, cuya pobreza explicaba su fracaso, empezó a ser considerado como la "personificación de actitudes y sentimientos que debían justipreciarse para que la definición de su empleo fuese beneficiosa para él y para la empresa" (Bendix, 1956, p. 315). Así, un creciente grupo de psicólogos implementaron los primigenios métodos de la psicotecnia con la promesa de entregarle un sujeto

perfilado, estándar y maleable a la organización (Baritz, 1961; Braverman, 1978; Brown, 1998)¹⁰. Con respecto a la imagen social del empresario, se empezó a superar la idea de su preponderancia y capacidad innata, y se rebatió su autoridad basada en una personalidad impetuosa, para sugerir que sus habilidades directivas podían moldearse con la educación formal y la carrera burocrática.

Parker (1927, citado por Merrill, 2000) fue sensible frente a esta transformación histórica del directivo, pues propuso el arte de la administración como una *profesión*, que por ello se aprendía mediante un proceso educativo y no dependía del talento innato ligado a especificidades psicológicas. Así lo dijo en su libro, cuyo título es diciente, *Business management as a profession* (Parker, 1927, citado por Merrill, 2000): "Quiero decir que, para la administración de empresas, exactamente como para otras profesiones, el adiestramiento está ganando importancia sobre la simple personalidad" (pp. 266-267). Con ello, quedó expresado el cambio de la concepción empresarial del directivo a la concepción gerencial del director, de modo que sus competencias administrativas podían ser formadas en instituciones de educación superior.

La educación del directivo

De acuerdo con Pollard (1987), la formación superior de administradores respondió a las necesidades de la economía entre los siglos XIX y XX, cuando el sistema educativo desarrolló materias requeridas por la minería, el comercio y la industria: "Primero, ofertando carreras con currículos comerciales o científico-tecnológicos, siendo notoria la total ausencia de cualquier ciencia o enseñanza sobre el tema de la dirección de personal" (Pollard, 1987, p. 171). Estados Unidos fue similar a Inglaterra, pues la profesionalización de la TA se definió con una cultura académica ligada al oficio (Fohlen & Bédarida, 1966). Después de la década de 1870, la educación formal giró en contra de los empresarios empíricos, mientras los herederos y ejecutivos asalariados hicieron su entrada masiva al *college* (Bendix, 1956). Para los ejecutivos de oficio, el éxito de su carrera dependió de su educación superior, mientras que, para los herederos del empresario/fundador, los títulos académicos les dieron un elemento más de distinción.

En la primera edición de su obra en 1916, Fayol (1994) sugirió que una educación netamente *técnica* para directivos no era suficiente para los requerimientos de las

organizaciones industriales. Enfatizó que, mientras los esfuerzos se centraban en los aspectos técnicos, poco se hacía "para preparar a los futuros jefes para sus funciones comerciales, financieras, *administrativas*, etcétera" (Fayol, 1994, p. 20). Increpó que la administración no hiciera parte de los currículos de la educación superior en ingeniería civil y lo inculpó al desconocimiento de la importancia de la "capacidad administrativa: Sin doctrina no hay enseñanza posible. Luego, no existe una doctrina 'administrativa' [...] salida de la discusión pública" (Fayol, 1994, p. 21), e insistió en elaborarla para incluirla en el currículo universitario. Ello tenía por objeto la selección y trasmisión del conocimiento disponible, la definición de habilidades profesionales y un cuerpo profesoral del campo.

La estimación de la formación académica para administradores fue tomada de la ingeniería, cuya función administrativa fue eficaz en las obras de ingeniería estatal o de infraestructura pública que trataba con enormes cuantías de capitales y trabajadores, planificación compleja, tecnología avanzada y racionalidad de los recursos. En Francia tuvo lugar la formación de una tipología de ingeniero encauzada a la gran organización industrial, con la creación de la *École Centrale des Arts et Manufactures* de París (1828), con la instrucción práctica de directores de organizaciones empresariales, como renuencia al modelo político-técnico, nada apto para formarlos. Dicha iniciativa pasó a manos del Estado (1857) que reorientó la formación de ingenieros y se distanció de la formación militar, por lo que se les llamó *ingenieros civiles*, también conocidos como *ingenieros del Estado* (Gouzevitch & Vérin, 2005).

Fayol (1994) era consciente de que su TA respondía a una "doctrina", "un conjunto de *principios*, de *reglas*, de *métodos*, de *procedimientos* probados y controlados por la experiencia pública" (p. 21). No se trataba de un cúmulo de principios procedente de investigaciones científicas, sino la sinopsis de ideas provenientes de las prácticas de los directivos empresariales. En tal sentido, y al igual que los postulados de Taylor, responde, según los sistemas de ideas propuestos por Morin (citado por Muñoz, 2017), a sistemas de ideas "cerrados", lo que significa que son "altamente auto referenciadas y dogmáticas y consideran anatemas las opiniones en contrario" (p. 875)¹¹. A pesar de ello, su obra superó los diarios de capitanes de industria (Bergson, 1995), pues Fayol escribe, "observa, analiza y preconiza" sobre su quehacer como director

¹⁰ El "Experimento de Hawthorne" (1927) introdujo la teoría de las relaciones humanas, que reconoció la naturaleza social y humana del trabajo, y asumió la organización como un sistema social susceptible de racionalizarse (Santiago & Silva, 2017).

¹¹ En ello reside la "incongruencia epistemológica" de la administración, dada la incompatibilidad entre los objetos de gestión que aborda con las metodologías que lo hace. Los sistemas de ideas "abiertos" (teorías) suelen ser auto-exo-referenciados, tienen apertura y flexibilidad regulada, resultado de la observación empírica y el cuestionamiento.

empresarial, y sus libros contienen la escritura de "un hombre de acción para pensar su acción" (Saussois, 1994, p. 44). Las cualidades administrativas se resumían en competencias técnicas en finanzas, contabilidad, mercados y, sobre todo, función de mando y arte de manejar personas, inspirado en la institución castrense.

Con la formulación de cátedras de TA en las universidades, se oficializó el traspaso del conocimiento del mundo de los trabajadores a los *administradores*. Con la aquiescencia de los gremios empresariales, las instituciones de educación superior fueron facultadas para ofertar educación sobre la TA, desplazando al taller en dicha función. Así, se oficializó la legitimación profesional por la educación, consecuencia de su racionalización por la vía del positivismo y su representación instrumental de la ciencia y la educación. En las principales ciudades de Europa y Norteamérica, e incluso en países en desarrollo, se fomentó la creación de universidades e instituciones superiores para la formación de cuadros gerenciales. Así, la titulación superior, defendida por el Estado, fue un mecanismo de fecundación de las élites del siglo xx, cambio que fue concomitante con la consolidación de las relaciones de dominación de las clases burguesas, por cuanto la institución escolar propiciaba la racionalidad capitalista: disciplina, trabajo, progreso.

La simultaneidad de procesos como la formación de los Estados y el desarrollo de la administración moderna como expresión del capitalismo, a principios del siglo xx, no fue gratuita. El Estado es la forma política del capitalismo, de manera que sus mecanismos de regulación económica y social son constitutivos del marco institucional que lo define como aparato de poder. Los desarrollos de la TA participan de los mitos de la modernidad con sus promesas de dominio sobre la naturaleza, progreso, abundancia, igualdad y bienestar, derivados de la "sociedad organizacional". En este contexto, la organización racional de los nuevos directivos/tecnócratas "fue legitimada social y moralmente" como una forma infalible de poder organizado, basada en funciones técnicas objetivas, necesarias para el funcionamiento eficiente del orden social, que así ocultaba su carácter antidemocrático y antiigualitario (Reed, 2017), sustentado en la masiva subordinación y explotación de ingentes masas de trabajadores.

En consecuencia, tuvo lugar una clara interdependencia entre el mundo empresarial y las instituciones educativas, pues las prestigiosas escuelas de administración contrataron a directivos, ingenieros y consultores como profesores (Frederick Taylor, Harrington Emerson, Carl Barth, Morris Cooke, Charles Day C. H. Going), todos propagandistas de la TA, entre ellas, la *Wharton School of Commerce and Finance*, de la Universidad de Pensilvania (1881), las escuelas de administración de las universidades de

Chicago y California (1899), las universidades de Nueva York y Darmouth (1900), y la *Graduate School of Business Administration*, fundada en 1908 por la Universidad de Harvard. Allí, los programas de la TA ofrecieron pénsum en contabilidad, derecho y contratos comerciales, organización industrial, finanzas y *marketing*, lo que homogeneizó a los emergentes directivos.

La administración tomó de la ingeniería el manejo racional y planificado de los recursos, y la toma de decisiones en contextos de incertidumbre, pero la formación de administradores y directivos no se sustentaba en las matemáticas, como acontecía con los ingenieros (Gouzevitch & Vérin, 2005). Así lo señaló Fayol (1994), quien sugirió contenidos para la formación en la TA, marginando las matemáticas con la adopción de expresiones y técnicas propias del *ethos* profesional, lo que indica una nueva organización disciplinar del conocimiento, impregnado de ingeniería y economía política, escolarizado como profesión.

Hay que advertir que las relaciones de la TA con la ingeniería declaran un profundo entronque epistemológico derivado de la filosofía de las ciencias. Según Turner (2017), las relaciones entre *administración científica* e ingeniería resultaban de "la metáfora de la ciencia como ingeniería", de movimientos de reforma decimonónicos para resolver los problemas sociales por la vía científica, con el fin de mantener los beneficios de la competencia económica capitalista, sin sus males (y de allí la insistencia de Taylor en la "cooperación" capital-trabajo). El desarrollo tecnológico de la época legitimó tal metáfora, en la idea de que las cosas del mundo social "eran en sí mismas artefactos, cosas hechas por el hombre" (como la sociedad y las organizaciones, algo artificial), y por ello las normas de la ingeniería podrían trasladarse "al diseño de instituciones sociales" ("ingeniería social").

En tal sentido las teorías de la organización (TO), incluida la teoría de las relaciones humanas, son claramente ingenieriles, en tanto enfatizan lo experimental, lo mensurable y lo subjetivo (fatiga) para deducir leyes para el ordenamiento social (Turner, 2017). Una revisión de las discusiones llevadas a cabo en la *American Society of Mechanical Engineers* (ASME), a propósito de la *administración científica* en 1903 y otros sistemas de tarea (Taylor, 2010), es reveladora de ello. La ASME pretendía resolver los problemas de la eficiencia nacional, la definición de la tarea (medida en tiempo/velocidad) que pudiera demandarse al obrero y las conflictivas relaciones con los sindicatos, por la vía de las matemáticas. La "despolitización" de las relaciones capital-trabajo acudía al universalismo de la ciencia (ingeniería), que por ser "objetiva" era considerada "justa".

Consideraciones finales

Los EO posibilitan la comprensión crítica del proceso histórico que dio lugar a la gran organización empresarial, donde la masa de trabajadores es subordinada por los directivos asalariados para controlar el proceso productivo e incrementar el proceso de acumulación de capital. Tal relación de subordinación generó una distancia ontológica entre ambos y la disociación entre trabajo intelectual y trabajo manual. La intensificación de este tipo de función directiva se explica por la separación entre propiedad y control (administración) y por la mayor complejidad y tamaño de las organizaciones empresariales. La contratación de numerosos directivos y administradores con formación académica hizo posible la emergencia de intentos por sistematizar sus experiencias en los procesos de intermediación entre los propietarios y la masa trabajadora. Su formación académica, especialización, carrera burocrática y éxito profesional, como ejecutivos, gerentes y directivos, los llevó a consolidarse como un grupo social cuyas reflexiones, conferencias y escritos constituyen el origen de la TA con su pretensión doctrinal, y de los primeros EO con su visión positivista.

La irrupción del discurso administrativo organizacional con sus experiencias constituyentes, la racionalización del trabajo del obrero en la industria (Taylor) y la racionalización de la gran empresa (Fayol) expresan la consolidación de nuevas relaciones de poder por parte del capital sobre la masa de trabajadores, y el establecimiento de nuevos dispositivos de saber, derivados de la codificación textual de las prácticas de dirección del trabajo. Así, la administración se configuró como una práctica productora de su propio saber (TA), encarnado en burócratas, especialistas en las funciones de coordinación y control de las organizaciones empresariales capitalistas, cuya organización textual significó su racionalización y objetivación como saber moderno¹². Como lo han mostrado los EO, la comprensión histórica de este proceso implica reconocer que la TA, como todo campo de saber, está condicionado socialmente, lo que significa que no se trata de un saber neutro y objetivo, sino que responde a relaciones de poder y subordinación, con objeto de legitimar el estatus social de los directivos.

En tal sentido, las primeras elaboraciones teóricas sobre la dirección de organizaciones empresariales (TA) estuvieron condicionadas profundamente por el "racionalismo" que justificaba las relaciones de dominación de clase y los marcos cognitivos para entender su teorización en el campo primigenio de los EO (Reed, 2107). En el contexto

¹² Para una relación entre la administración como una práctica social, la TO y los EO, véase Araujo (2017).

de los EO que suponen un espacio para las "visiones comprensivas" derivadas de las ciencias sociales (González-Miranda, 2014) como la historia, es pertinente conocer la configuración histórica de uno de los elementos constitutivos de los EO: la función directiva organizacional. Desde estas perspectivas críticas se hace posible una formación multidisciplinaria y reflexiva para la formación en administración, con el ánimo de superar los enfoques prescriptivos, positivistas y tecnocráticos dominantes en la TA (Fabriany, 2018; Pineda, 2018).

Los nuevos EO enfatizan que la organización fabril moderna es producto de la manera particular como se han resuelto las relaciones asimétricas entre capital y trabajo. Mediante la despersonalización de la propiedad al adoptar la forma de sociedades anónimas, y la cesión de la función directiva a profesionales de la administración, se decidió la posición dominante de estos sobre la fuerza laboral. Esta distribución jerárquica se sustentó en la ideología positivista de la TA, según la cual habría razones científicas y objetivas para la estructura y la lógica de las organizaciones modernas, donde un gobierno corporativo de administradores asume la función directiva sobre una masa de trabajadores especializados en la operación de las fuerzas productivas. Al poner en evidencia que no se trata de un proceso "natural", sino de unas relaciones sociales direccionadas a la reproducción ampliada de capital, los EO abren una nueva perspectiva para pensar la formación histórica de las grandes organizaciones y conglomerados empresariales a partir del siglo XX. Esto permitirá comprender críticamente el poder racionalizador del sistema burocrático, legitimado por el ordenamiento jurídico estatal, basamento del capitalismo gerencial, con sus "normas impersonales" y "competencias técnicas" asignadas a los distintos funcionarios del entramado organizacional.

Declaración de conflicto de interés

Los autores no manifiestan conflictos de intereses institucionales ni personales.

Referencias bibliográficas

- Aktouf, O. (2001). *La Administración: entre tradición y renovación*. Cali: Universidad del Valle.
- Araujo, M. (2017). Teorización organizacional: de las mutaciones funcionales a las posibilidades de una crítica. En D. R. Gonzales-Miranda, & G. Ramírez (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales. Vol. I. Teorización sobre el campo* (pp. 91-110). Medellín: UAM, REMINEO, REOC, Editorial Universidad EAFIT, SAGE.
- Ashworth, W. (1978). *Breve historia de la economía internacional. Desde 1850*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

- Barba, A. (2019). Frederick Winslow Taylor y la administración científica: contexto, realidad y mitos. *Gestión y Estrategia*, 38 (julio-diciembre), 17-29. <http://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/103>
- Baritz, L. (1961). *Los servidores del poder*. Madrid: Ediciones Europa.
- Bendix, R. (1956). *Trabajo y autoridad en la industria*. Buenos Aires: Eudeba.
- Bergson, L. (1995). El hombre de negocios. En M. Vovelle et al. (Eds.), *El hombre de la Ilustración* (pp. 129-150). Madrid: Alianza.
- Braverman, H. (1978). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro Tiempo.
- Brown, J. (1998). *La psicología social en la industria*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Carro, F., & Caló, A. (2012) La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. *Memorias VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*, 5 al 7 de diciembre de 2012.
- Cassis, Y. (2001) El empresario. En U. Frevert, & H.-G. Haupt (Eds.), *El hombre del siglo XIX* (pp. 61-89). Madrid: Alianza Editorial.
- Chandler, A. (2008). *La mano visible*. Barcelona: Belloch.
- Chanlat, J. (2006) *Ciencias Sociales y Administración*. Medellín: Editorial Universidad EAFIT.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill.
- Coriat, B. (2000). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo XXI.
- Cruz, F. (2018). Prólogo. En C. Tello, & E. Pineda, *Conjeturas organizacionales. Fundamentos para el estudio de la organización* (pp. 15-19). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico*. Bogotá: McGraw Hill.
- De La Rosa, A. (2019). Taylor, administración científica y taylorismo: reflexiones sobre su vigencia, pertinencia e inconveniencia. En D. de Luna, L. Manzano, & S. Sánchez (Coords.), *Teorías clásicas de la administración. Perspectivas actuales* (pp. 15-50). México: UIC.
- Du Gay, P. (2012). *En elogio de la burocracia. Weber, organización, ética*. Madrid: Siglo XXI.
- Edwards, R. (1994). De terrenos disputados. En L. Putterman (Ed.), *La naturaleza económica de la empresa* (pp. 345-359). Madrid: Alianza.
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, 1 (enero-junio), 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>
- Fayol, H. (1994). *Administración Industrial y General*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Fohlen, C., & Bédarida, F. (1966). El trabajo de las clases dirigentes. En L.-H. Parias (Dir.), *Historia General del trabajo. La era de las revoluciones (1860- 1914)* (pp. 331-376). Barcelona: Grijalbo.
- Gellner, E. (2003). *Naciones y nacionalismo*. Madrid: Alianza.
- Gonzales-Miranda, D. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Gonzales-Miranda, D., & W. Rojas-Rojas. (2020). Editorial: Repensando la crítica en los Estudios Organizacionales. *Innovar*, 30 (78), 3-10. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90295>
- Gouzevitch, I., & Vérin, H. (2005). Sobre la institución y el desarrollo de la ingeniería: una perspectiva europea. En M. Silva (Ed.), *Técnica e ingeniería en España. El siglo de las Luces. De la ingeniería a la nueva navegación Tomo III* (pp. 115-163). Zaragoza: Diputación de Zaragoza.
- Hernández, M. (2017). Gobierno corporativo y variedades de capitalismo. En *Desempeño institucional y desarrollo en países tardíos* (pp. 83-118). México: UNAM-FCA.
- Hobsbawm, E. (1982). *Industria e imperio*. Barcelona: Ariel Historia.
- Ibarra-Colado, E. (1999). Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas. En C. Castillo (Coord.), *Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico* (pp. 126-154). Madrid: Pirámide.
- Ibarra-Colado, E. (2006). ¿Estudios organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. En E. De La Garza Enrique (Ed.), *Teorías sociales y estudios del trabajo. Nuevos enfoques* (pp. 88-107). México: Anthropos, UAM. I.
- Jurado, J. C. (2015). Hacia una arqueología de la administración. *Cuadernos de Administración*, 28(50), 113-136. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cao28-50.haam>
- Kliksberg, B. (1978). *El pensamiento organizativo: Del taylorismo a la teoría de la organización. La "Administración Científica" en discusión*. Buenos Aires: Paidós.
- Mantoux, P. (1962). *La Revolución Industrial en el siglo XVIII*. Madrid: Aguilar.
- Merril, H. (Comp.). (2000). *Clásicos en Administración*. México: Limusa.
- Muñoz, R. (2017). Administración, estudios organizacionales y argumentación ¿una vía epistemológica? En D. R. Gonzales-Miranda, & G. Ramírez (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales. Vol. I. Teorización sobre el campo* (pp. 869-885). Medellín: UAM, REMINEO, REOC, Editorial Universidad EAFIT, Sage.
- Orrego, L. G. (2020). *La importancia del paso del capitalismo familiar al capitalismo gerencial en la legitimidad del sistema económico*. https://www.academia.edu/36392772/Capitalismo_familiar_y_Capitalismo_gerencial
- Pineda, E. (2018). Administración y organizaciones: una mirada más allá de las fronteras de lo instrumental. En Tello, C. & Pineda, E. (Eds.), *Conjeturas organizacionales. Fundamentos para el estudio de la organización* (pp. 31-54). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Podestá, M., & Jurado, J. (2003). Fundamentos del saber Administrativo. *Cuadernos de Difusión*, 8(15), 81-100. <https://www.redalyc.org/pdf/342/34202304.pdf>
- Pollard, S. (1987). *La génesis de la dirección de empresa moderna. Estudio sobre la revolución industrial en Gran Bretaña*. Madrid: MTSS.
- Popescu, O. (1956). Estudio preliminar. La racionalización del gobierno de la empresa. H. Fayol, *Administración industrial y general* (pp. VII-XXXIX). Buenos Aires: El Ateneo.
- Reed, M. (2017). Teorización organizacional: campo históricamente controvertido. En D. R. Gonzales-Miranda, & G. Ramírez (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales. Vol. I. Teorización sobre el campo* (pp. 41-89). Medellín: UAM, REMINEO, REOC, Editorial Universidad EAFIT, Sage.
- Ribeill, G. (1994). Courcelle-Seneuil, fundador de la Administración moderna de las empresas en la mitad del siglo XIX. En J. Bouilloud & B. Lecuyer (Eds.), *L'invention de la gestión. Histoire et pratiques* (pp. 28-43). (Trad. R. Zapata Cano). París: L'Harmattan.
- Santiago R., & Silva, A. P. (2017). El papel de la administración en la evolución humana. *Perspectivas docentes*, 62, 12-20. <https://doi.org/10.19136/pd.a0n62.1863>
- Saussois, J. (1994). Henry Fayol o la invención del director general asalariado. En J. Bouilloud & B. Lecuyer (Eds.), *L'invention de la gestión. Histoire et pratiques* (pp. 44-51). (Trad. R. Zapata Cano). París: L'Harmattan.
- Schweitzer, S. (2001). El ingeniero. En U. Frevert & H. G. Haupt, et al., *El hombre del siglo XIX* (pp. 91-110). Madrid: Alianza.
- Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sexton, W. (2008). *Teorías de la organización*. México: Trillas.

- Taylor, F. (1994). *Principios de la Administración Científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Taylor, F. (2010). *Gestión de talleres*. Oviedo: KRK Ediciones.
- Tello, C. (2018). El concepto de organización, tan cerca y tan lejos. En C. Tello, & E. Pineda (Eds.), *Conjeturas organizacionales. Fundamentos para el estudio de la organización* (pp. 79-101). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Turner, S. (2017). La filosofía de las ciencias en los estudios organizacionales. En D. R. Gonzales-Miranda, & G. Ramírez (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales. Vol. I. Teorización sobre el campo* (pp. 847-868). Medellín: UAM, REMINEO, REOC, Editorial Universidad EAFIT, Sage.
- Uricoechea, F. (2002). *División del trabajo y organización social: una perspectiva sociológica*. Bogotá: Norma y Universidad Nacional de Colombia.
- Valdaliso, J., & López, S. (2000). *Historia económica de la empresa*. Barcelona: Crítica.
- Weber M. (2002). *Economía y sociedad*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Witzel, M. (2014). *Historia del pensamiento administrativo*. México: Patria.
- Wren, D. (2008). *Historia de la gestión*. Barcelona: Belloch.
- Zangaro, M. (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*. Buenos Aires: Herramienta.