

Revista mktDescubre - ESPOCH FADE  
N° 12 Diciembre 2018, pp. 79 - 93  
Revista mktDescubre - ESPOCH FADE  
Registro IEPI Título N°: 3232-12

Registro Código ISSN: 1390-7352  
ISSN en Línea: 2602-8522  
Latindex Folio: 22508  
Directorio Folio único 20003 Catálogo

## FORMANDO NUEVOS EMPRESARIOS EMPRENDEDORES: DE LA RACIONALIDAD INSTRUMENTAL DEL TAYLORISMO A UNA RACIONALIDAD SUSTANTIVA LATINOAMERICANA

**Francisco Xavier Ampuero Velásquez**

✉ fampuero@uazuay.edu.ec  
Escuela Politécnica Nacional  
Facultad de Ciencias de la Administración

**Francisco José Salgado Arteaga**

✉ fsalgado@uazuay.edu.ec  
Universidad del Azuay  
Facultad de Ciencias de la Administración

**Huber Gregorio Echeverría Vásquez**

✉ hecheverriav@unemi.edu.ec  
Escuela Politécnica Nacional  
Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales

**Valentina Ramos Ramos**

✉ valentina.ramos@epn.edu.ec  
Escuela Politécnica Nacional  
Grupo de Investigación de Sistemas de Información

### RESUMEN

El presente artículo de revisión muestra los aspectos principales de la obra de Frederick Winslow Taylor, en particular, su impacto en docentes y profesionales vinculados con la gestión empresarial y el emprendimiento. Sus aportaciones a la evolución de las teorías de las organizaciones serán revisadas en este artículo: por un lado, se presentará su intención de elevar la administración de empresas al nivel de ciencia, posiblemente con errores metodológicos, y, por otra parte, el efecto deshumanizante generado por el uso y el abuso de empresarios y gerentes que aplicaron el Taylorismo y el Fordismo solo como medios y fines para lograr la máxima rentabilidad para las empresas.

Epistemológicamente hablando, se hace una crítica sobre el método funcionalista y positivista utilizado para crear la administración científica y se reiteran las implicaciones negativas de la aplicación transfigurada del Taylorismo. Esta teoría desarrolló la racionalidad instrumental de las empresas por sobre la racionalidad sustantiva del sujeto, lo que fue cuestionado por varios pensadores, iniciando en la Escuela de Frankfurt hasta llegar a alternativas críticas desde la perspectiva latinoamericana. Éstas deben ser conocidas y enseñadas a la próxima generación de emprendedores, empresarios y administradores, quienes tienen como objeto de estudio a la organización y su complejidad

**PALABRAS CLAVES:** Taylorismo, Administración Científica, Racionalidad Instrumental, Barroquismo, Racionalidad Sustantiva

### ABSTRACT

The present review paper shows main aspects from Frederick Winslow Taylor's work, most specially the ones related to the impact that his theory has had on teachers as well as on professionals linked to business management and entrepreneurship. His contribution to the evolution of the theories of organization will be reviewed in this article: on the one hand, the paper will discuss the intention to raise the administration of companies to a level of science, probably with methodological errors, and, on the other hand, it will analyze the dehumanizing effect generated by the use and abuse of entrepreneurs and managers who applied Taylorism and Fordism only as means and ends to achieve maximum profitability for companies.

From the point of view of epistemology, a critique is presented regarding the functionalist and positivist method used to create scientific administration. The negative implications of the transfigured application of Taylorism are reiterated. This theory developed the instrumental rationality of companies over the substantive rationality of the subject, which has been questioned by several thinkers, from the Frankfurt School to the critical alternatives developed by the Latin American perspective. They should be known and taught to the next generation of entrepreneurs and managers, who have as their object of study the organization and its complexity.

**KEYWORDS:** Taylorism, Scientific Administration, Instrumental Rationality, Baroqueism, Substantive Rationality

Fecha recepción: septiembre 2018  
Fecha aceptación: diciembre 2018

## 1. INTRODUCCIÓN

Es posible que todo estudiante y profesional de administración de empresas, al igual que de otras carreras vinculadas, en mayor o menor medida, con la vida de las organizaciones, como el economista o el sociólogo, conozcan quienes fueron y que propusieron los ingenieros industriales Frederick Winslow Taylor, norteamericano, y Henry Fayol, francés, a inicios del siglo XX.

En el caso particular del primero, vale resaltar su aporte al sentar las bases de la OCT (Organización Científica del Trabajo), donde la dirección determinaba el trabajo de cada obrero, frente a, la que consideraba, flojera natural o sistemática de este y a la falta de uniformidad de las técnicas y métodos (Aktouf y Suárez, 2012). Planteó, además, los principios que luego fueron retomados por Henry Fayol, para describir las operaciones administrativas, el sexto grupo actividades que toda organización debe realizar y que engloban y vinculan a todas las demás. Éstas se convirtieron en esa máxima tan difundida en el mundo: administrar es prever, organizar, dirigir y controlar (Fayol, 1987).

Estas teorías y sus aplicaciones prácticas, como el Fordismo, que sustentaron la Segunda Revolución Industrial a inicios del siglo XX, han sido enseñadas y aplicadas a lo largo y ancho del mundo, hasta llegar a nuestros días. Muchos docentes,

empresarios y administradores las siguen ensalzando como el dogma administrativo absoluto, sin considerar que su vigencia, históricamente hablando, ya perdió fuerza a inicios de la década de los 70's, con la crisis energética, inmobiliaria y financiera que sacudió este esquema y que "inició un proceso de transición acelerada, que aún no lo entendemos bien, en el régimen de acumulación" (Harvey, 2004, p. 163). Además, pretenden que éstas sigan siendo usadas, inalteradas, en nuestro contexto latinoamericano y periférico, muy diferente a la realidad de los países centrales y hegemónicos, tanto en la época de su promulgación y, más aún, en la actualidad.

La problemática principal radica en que, por un lado, el modelo capitalista actual busca mantener, a nivel mundial, la mayor cantidad de factores positivistas, funcionalistas e instrumentales que permiten maximizar los ingresos de los países desarrollados y sus empresas transnacionales, tomando solo la parte ajustada a sus conveniencias de lo planteado por autores como Frederick W. Taylor. Por otro lado, no es común que se enseñe a la futura camada de empresarios y administradores ecuatorianos a mirar esta racionalidad con ojos críticos, sustentando dicha perspectiva en los escritos de autores fuera de la línea del pensamiento norteamericano.

Es por esto que el principal objetivo es mostrar la real dimensión del aporte del

Taylorismo al estudio de la administración y la teoría organizacional para, posteriormente, introducir al lector en los aspectos primordiales de pensadores alternativos, como los que pertenecieron a la Escuela de Frankfurt en Alemania y, sobre todo, que reconozca la validez de los planteamientos de autores latinoamericanos de la talla de Alberto Guerreiro-Ramos y Bolívar Echeverría, nuestro propio filósofo social ecuatoriano, entre otros. Parafraseando al gran maestro brasileño Paulo Freire (2011) y su Pedagogía del Oprimido, no debemos fomentar una actitud ingenua por parte de empresarios y profesionales de la gestión empresarial, por la cual esperen que los países y empresas dominantes desarrollen y compartan una forma de administración que permitiese a los países dominados percibir, en forma crítica, las injusticias sociales y las desigualdades, para aprender sobre ellas con el fin de superarlas.

Consideramos necesario formar empresarios y gerentes con esta visión, la cual les permitirá indagar sobre la ciencia y tecnología que se genera en el mundo, pero con la capacidad de tomar lo necesario para mezclarlo con nuestro propio conocimiento. De esta forma, generarán, desde lo local, propuestas adecuadas y perfectamente aplicables a nuestra realidad y al momento en que vivimos y que, también, puedan ser exportables por su utilidad en países del exterior.

## 2. MATERIALES Y MÉTODOS

Los procedimientos metodológicos empleados se basan en una investigación bibliográfica de fuentes originales, que presenta resultados desde una perspectiva analítica e interpretativa sobre el tema expuesto en el título, resumen e introducción.

## 3. RESULTADOS

### **La figura de Taylor en el imaginario del empresario y administrador moderno**

La obra cumbre de Frederick W. Taylor, Principios de Administración Científica, fue originalmente presentada como artículo para la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos. Tenía el fin altruista de darle una base científica al profético llamado del Presidente Roosevelt de encontrar una respuesta a la gran pregunta sobre la eficiencia nacional, no solo por la preocupación relacionada con el visible agotamiento de los recursos naturales, sino enfocado en el desperdicio del esfuerzo humano que es menos tangible pero que genera muchas más pérdidas en actos diarios, producto de la irresponsabilidad, negligencia y holgazanería que consideraba inherente a la naturaleza humana (Taylor, 1919).

En dicho texto, resalta la importancia de una gestión sistemática que entrene a directivos y obreros que, correctamente

organizados, cooperen eficientemente, y no buscar personal único y especial que haya sido entrenado por otros; por este motivo, su planteamiento inicial se basaba en que el “el objeto principal de la administración debe ser el de asegurar la máxima prosperidad para el empleador, asociada con la máxima prosperidad para cada empleado” (Taylor, 1919, p. 9).

Taylor aspiraba traer paz a la guerra entre patrones y obreros, definiendo, de forma objetiva y científica, una jornada leal de trabajo, que sea justa para las dos partes; una visión utópica que, en su momento, no fue aceptada, porque, entre otras cosas, planteaba mejores salarios que los directivos no querían pagar y posibles despidos, que no eran aceptados por la clase trabajadora (Aktouf y Suárez, 2012).

En relación a estos tópicos, inclusive tuvo que defender sus planteamientos frente a la Cámara de Representantes de Estados Unidos, con mensajes a la clase directiva y obrera, donde conminaba, a los primeros, a no tratar a unos y otros de manera injusta y a suprimir metas egoístas y, a los segundos, a valorar el bienestar, promoción y aumento de calificación de los que se quedan y no solo fijarse en los supuestos malestares de los despedidos (Taylor, 1947).

Por último, busca probar que la administración es una ciencia con fundamentos basados en leyes, reglas

y principios aplicables a toda actividad humana (hogar, granjas, negocios grandes o pequeños, iglesias, organizaciones sin fines de lucro, empresas públicas, etc.) para lograr resultados impresionantes; y para esto defendió a capa y espada su sistema que buscaba:

Ciencia en lugar de empirismo; armonía en vez de discordia; cooperación en lugar de individualismo; rendimiento máximo en lugar de producción reducida. En fin, desarrollo de cada hombre para alcanzar mayor eficiencia y prosperidad (Taylor, 1919, p. 25).

Es fácil comprender porque este altruismo combinado con ambición aún impacta con fuerza en el imaginario del, hasta ahora llamado en el Ecuador, ingeniero comercial o empresarial, y que próximamente se graduará como licenciado en administración de empresa (LOES, 2010 y Reglamento de Régimen Académico, 2013), al entender que, diga lo que diga la Ley, su ámbito de estudio tiene el nivel de ciencia, con su escuela clásica, teorías y demás, y que si la economía tiene como padres a Adam Smith, Karl Marx, Max Weber, etc., la administración puede considerar a estos sus abuelos y tiene en Frederick Taylor y Henry Fayol, entre otros, sus propios padres. Tal como lo plantea, con profunda admiración, Idalberto Chiavenato (2006), uno de los autores de textos de

administración más difundidos, sobre todo en Latinoamérica:

Como pionero, el mérito de Taylor está en que contribuyó a que se abordase de manera sistemática el estudio de la organización... de asumir una actitud metódica al analizar y organizar la unidad fundamental de cualquier estructura, adoptando ese criterio hasta en la cima de la organización, lo eleva a una altura poco común en el campo de la organización (Chiavenato, 2006, pp. 49-50).

En el ámbito de la Teoría Organizacional, muy ligada a la administración, la perspectiva de Taylor es ubicada en la prehistoria de dicha teoría, dentro del grupo de ingenieros con Fayol y, en la línea de evolución, posterior a los economistas (Smith, Marx, Weber, etc.) y antes de la corriente sociológica de las organizaciones, encabezada por el famoso sociólogo francés Émile Durkheim (Hatch & Cunliffe, 2013).

De igual forma, la adopción de ciertos elementos orientados hacia una administración más rentable, la organización racional, la división especializada del trabajo y la búsqueda de eficiencia (the best way) del Taylorismo (Chiavenato, 2006) contribuyeron a la Segunda Revolución Industrial y su crecimiento a inicios del siglo pasado, la cual sucedió a los imperios coloniales, y

permitió el resurgimiento de la industria occidental luego de dos guerras mundiales hasta mediados de los 70's, basado en el ensanchamiento de los mercados (Aktouf y Suárez, 2012) y en la difusión mundial del modelo de aplicación práctica de sus principios, conocido como Fordismo.

Justamente, este concepto nació simbólicamente en 1914 cuando Henry Ford implementó la línea de montaje en la fabricación del famoso Modelo T, junto con el pago a sus obreros de 5 dólares por jornada de 8 horas laborables, con el fin que tengan dinero y tiempo libre para comprar los automóviles que llevan su nombre y todo los bienes y servicios que se empezaban a producir masivamente (Harvey, 2004); este no solo fue el inicio de una nueva forma de trabajar, sino también de un nuevo modo específico de vivir, pensar y sentir del trabajador como ser humano (Gramsci, 2000), una forma de vida total, primero para los estadounidenses, pero luego para el resto del mundo no comunista (the american way of life), gracias a las intervenciones de los dueños del capital, la clase obrera sindicalizada y el Estado de bienestar, al puro estilo keynesiano (Harvey, 2004).

Sin embargo, surge una pregunta ontológica: ¿ese ser humano consumista, que se cosifica volviéndose parte de la maquinaria dentro de la fábrica, como Charlot, el personaje en la obra maestra



del cine mudo *Tiempos Modernos* (Chaplin, 1936), que debe trabajar arduamente y se desespera para mantener ese estilo de vida operacional, uniforme y unidimensional dentro del ethos del mercado del que nos hablaba Guerreiro-Ramos (Salgado y Abad, 2015), alcanzará la felicidad y la “máxima prosperidad” que aspiraba Taylor?.

Dice un conocido refrán de origen incierto que “el camino al infierno está empedrado de buenas intenciones” (Centro Virtual Cervantes, 2016), el cual es aplicable a la figura de Frederick Taylor, un contradictorio y decepcionado profeta, a la vez puritano, calculador y obsesivo. Es posible que su imagen haya sido divinizada y su aporte glorificado o, cuando menos, transfigurado por los medios afines a la clase directiva, tanto teóricos como prácticos, quienes solamente tomaron de su discurso “lo que les ayuda a aumentar el tamaño del pastel y casi nada de aquello que hubiera permitido limitar los daños o compartirlo de manera más equitativa” (Aktouf y Suárez, 2012, p. 38).

una ruptura epistemológica, entendida como la búsqueda y la conquista de la verdadera ciencia de la administración, más allá de las supuestas evidencias y lugares comunes presentados por este y otros autores que lo siguieron (Bourdieu, Chamboredon y Passeron, 2002). Seguramente, esta situación se presentará como mayor fuerza en quienes han conocido y enseñado a Taylor como la piedra angular sobre la cual se desarrolló el discurso administrativo hasta nuestros días (Hernández, Saavedra y Sanabria, 2007).

Dicha ruptura se basaría en el hecho que, por un lado, la teoría tradicional de Taylor buscó, para la administración, el estatus de ciencia de poner ladrillos o ciencia de usar la pala (Taylor, 1947) desde la representación positivista, basado en la tesis lógica de Auguste Comte y su fase científica o positiva. En está, el método y el conocimiento científico deben fundamentarse en la observación, ya sea desde los principios a los hechos del método deductivo o de los hechos a los principios del método inductivo, donde el fenómeno observado se traduce en la realidad del sujeto, por lo tanto, es de utilidad para éste, con certeza y precisión (Comte, 1980).

Por este motivo, Taylor, a partir de observaciones y experimentación en diferentes fábricas propone, casi sin lugar a dudas, que la administración científica

**Descubrimiento y ruptura epistemológica: del funcionalismo pragmático a la crítica barroca**

La desmitificación del pensamiento tayloriano representa un profundo cambio de paradigmas y despierta la necesidad de

consiste, fundamentalmente, en principios relativamente amplios, una cierta filosofía, que puede ser aplicada en muchos tipos de organizaciones y que “seguramente serán usados de forma general en prácticamente todo el mundo civilizado, tarde o temprano, y mientras más temprano, mejor para la gente” (Taylor, 1919, p. 41). Este método luego fue replicado por otros investigadores como Elton Mayo y sus famosos experimentos en la planta de Hawthorne de la Western Electric (Aktouf y Suárez, 2012), así como otros teóricos comportamentales que dejaron una línea delgada y borrosa entre la motivación y la manipulación.

Por otro lado, pero en esta misma línea de análisis, Taylor utilizó la nomotética para tratar de explicar, de forma absoluta, los fenómenos por los cuales no era posible incrementar el rendimiento en fábricas y talleres, un método empírico, analítico y experimental mucho más ligado a las ciencias naturales y a su propia lógica causal e invariable, cuando la administración es una ciencia social, también llamada ideográfica, que estudia sucesos y sujetos cambiantes, basados en la subdivisión planteada por el neokantiano Wilhelm Windelband (1951) y la Escuela de Baden a inicios del siglo XX.

Sin embargo, es importante destacar, tal como lo plantean Klimovsky e Hidalgo (2001), que las técnicas cuantitativas que se usan bajo el enfoque naturalista pueden aportar a la investigación social, tal como

las técnicas cualitativas lo hacen desde el enfoque interpretativista, pero sin olvidar que, “desde el punto de vista metodológico, la posición crítica se reduce a las otras dos escuelas” (Klimovsky e Hidalgo, 2001, p. 24), resaltando la visión de la Escuela Marxista Francesa, con Louis Althusser a la cabeza y, sobre todo, la conocida Escuela de Frankfurt, con pensadores de la talla de Theodor W. Adorno, Max Horkheimer, Herbert Marcuse, entre otros, en su primera generación de pesimistas crítico, y con Jürgen Habermas, representando a una segunda generación más optimista.

Justamente, esta Escuela, en su forma de marxismo más puro, criticó fuertemente la racionalidad instrumental de la modernidad, que con sus características de “Ilustración”, destruyó dioses, demonios y supersticiones pero que creó otros, por ejemplo, nuestra adicción a la tecnología. El capitalismo, obsesionado por el performance, los medios y los fines, (Horkheimer, 2002), tomó lo que más le convenía del Taylorismo funcional y pragmático, reificando o cosificando al ser humano, y dejando de lado el clamor de su iniciador, de todas formas contradictorio, de un trato más justo para con el obrero y su racionalidad sustantiva, lo que habría ahorrado problemas a las industrias occidentales (Aktouf y Suárez, 2012).

Para no caer en ese error de interpretación de aquellos que se basaron en Taylor para construir sus teorías administrativas y organizacionales, quienes volvieron parte

de la máquina al trabajador, aunque luego intentaron modificar su conducta y hacerlo elemento de un sistema, estructura o estrategia, hay que recordar siempre que “el científico social no estudia, como el de las ciencias duras, a un ser natural que no es artífice de sí mismo, sino a un ser cultural que tiene la posibilidad de incidir, en mayor o medida, en sus propias condiciones existenciales” (Díaz, 2010, p. 26).

Como agrega Esther Díaz (2010), el objeto de estudio de las ciencias sociales es el fenómeno humano, que tienen como características su capacidad de tomar decisiones con cierta libertad, aunque también regido por sus impulsos inconscientes, con el poder de expresarse racionalmente con un lenguaje articulado, así como, interactuar e incidir en el sistema simbólico cultural, en una acción social comunicativa que debe luchar contra una razón meramente funcionalista (Habermas, 1987) o instrumental (Horkheimer, 2002).

Los seres humanos, con todas nuestras complicaciones internas, nos agrupamos en organizaciones, que son sistemas sociales complejos donde interactuamos de formas particulares y dinámicas para lograr ciertos objetivos, y son éstas, justamente, el objeto de estudio de la administración. Para esto, no debe considerar solamente las organizaciones Privadas o las Públicas Estatales, sino también las Públicas No-Estatales (Hernández et al., 2007), llamado

Tercer Sector por Fernando Tenório (1998), ese espacio de la sociedad civil organizada, que realiza actividades públicas a través de asociaciones, profesionales, voluntarios, fundaciones, movimientos, ONG, etc.

Con base en lo indicado por Tenório (1998), se puede considerar que una de las herencias más fuertes del Taylorismo es la Gestión Estratégica, una acción social utilitarista que se desarrolla a partir de la interacción de varios actores y donde uno de los actores tiene autoridad formal sobre los demás. Esta acción determina las condiciones de funcionamiento de una empresa, consecuentemente posee tanta competencia técnica con atribución jerárquica que genera la sustancia del comportamiento tecnocrático.

Una alternativa válida surgida desde Latinoamérica para los administradores actuales es la Gestión Social, la cual es participativa, por lo que se involucra a todos los actores sociales para la toma de decisiones, y dialógica, pues se deriva de los presupuestos del actuar comunicativo de Habermas, donde dichos actores, admitiendo su validez, tratan de armonizar internamente sus planes de acción, sin imposiciones basadas en sus pretensiones personales, y perseguir sus respectivas metas bajo la condición de un acuerdo existente o negociar sobre la situación y las consecuencias esperadas (Tenório, 1998).



### **Una breve visión a la propuesta de Alberto Guerreiro-Ramos y otros autores para creación y gestión de empresas basada en la racionalidad sustantiva**

Alberto Guerreiro-Ramos (1981), en su libro *The New Science of Organizations*, hace una reconceptualización de las teorías de Adam Smith sobre la riqueza de las naciones. En su primer capítulo, muestra las bases de la razón moderna de la ciencia social de la cual se deriva la teoría de la organización. Resalta como los trabajos de Bacon y Hobbes en el siglo XVII marcaron el clima cultural con el significado del término “razón” y abrieron un universo semántico sin precedentes. Justamente basada en la comprensión hobbesiana de la racionalidad, la sociedad moderna está centrada en el mercado. La ciencia social, a pesar de su nivel de “ciencia”, también está basada en este tipo de racionalidad instrumental, funcionalista o formal, desde la representación positivista de Comte (1980), mencionada anteriormente

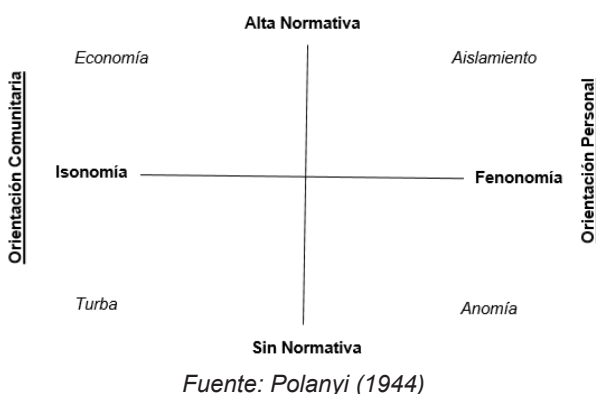
Guerreiro-Ramos (1981) agrega que este funcionalismo, que fue descrito por Max Weber al momento de distinguir entre la racionalidad formal y sustantiva, no fue correctamente interpretado por, inclusive, algunos de sus seguidores, como es el caso de Talcott Parsons. Esta malinterpretación generó poca o ninguna ambigüedad moral en relación a la racionalidad inherente al mercado, que se volvió el dogma de las sociedades capitalistas avanzadas para la

producción y comercialización de bienes y servicios, hasta llegar a las ideas y, como anticipamos, a la propia ciencia, dura o suave, que, desde su palacio de cristal supuestamente positivista, buscaba observar y responder, casi sin lugar a la duda. Frente a esto, el sociólogo y antropólogo Bruno Latour (1998) plantea que “al viejo lema de la ciencia: ‘cuanto más desconectada está la disciplina de la sociedad, mejor’, ahora resuena una llamada a la acción más realista: cuanto más conectada esté una disciplina científica, mejor” (Latour, 1998, p. 3). Por este motivo, Guerreiro-Ramos (1981) critica a pensadores como Mannheim y otros de la Escuela de Frankfurt.

Para el desarrollo de los principios para dicha racionalidad sustantiva, se destacan los aportes de varios autores, como el Paradigma de la Para-economía de Polanyi (1944), la Teoría de la Acción Comunicativa de Habermas (1987) y, en un ámbito más latinoamericano y local, los conceptos de Echeverría (1997) en relación al valor de intercambio, vinculado con la razón instrumental y el cálculo utilitario de consecuencias, y el valor de uso, que tiene como principio orientador a la razón sustantiva y el principio de la reciprocidad. Dicho espíritu recíproco, como manifiesta Kolm (2008), se da entre los seres humanos cuando existe un intercambio de igual valor reconocido entre las partes y, sin embargo, más que dar, es compartir. Solo así se puede construir un real Capital Social, como el que planteaba Bourdieu (1985).

A continuación, se presenta un figura que representa el Paradigma Para-Económico de Polanyi (1944), en el cual existen, en un extremo, organizaciones a las que llama Isonomías, que son aquellas orientadas a ser una comunidad donde priman las relaciones entre iguales y una administración entre pares donde existe una normativa intermedia que es compartida por todos sus miembros. Si estas tienden a imponer excesivas normas y prescripciones para lograr la eficiencia y le eficacia, se las llama Economías o Burocracias; si no existe ningún tipo de normativa, se convierten en una Turba que solo sirve para destruir. En el otro extremo, las Fenonomías, que tienen una orientación hacia lo personal y donde importa mucho el papel individual de sus miembros, por lo que se asemeja mucho a un grupo de artistas de cualquier índole. De igual forma, si no existen normativa, se presenta una Anomía y, si hay un exceso de prescripciones, puede ocasionar un Aislamiento por parte de los individuos de la organización:

Figura 1: El Paradigma Para-Económico de Polanyi



Este paradigma fue potenciado con las categorías analíticas comparativas realizadas por Guerreiro-Ramos (1981) y complementado por Salgado Arteaga (2014) en su tesis doctoral, para la construcción del siguiente cuadro con los tipos de organizaciones según su ubicación en la Figura 1 y sus características según el manejo de la tecnología, tiempo y espacio, así como su tamaño y sistema cognitivo preponderante:

Tabla 1: Tipología de las Organizaciones según el Paradigma Para-Económico de Polanyi

Diversidad de Organizaciones	Tecnología	Tamaño	Sistema Cognitivo	Espacio	Tiempo
<b>Economía (Burocracia)</b>	Alto grado de organización	Grande - Mediano	Funcional	Socio-fugaz (centrífugo)	Serial (Cronos)
<b>Isonomía (Igualdad)</b>	Orientado a la realización de los seres humanos	Moderado (con un mínimo y un máximo)	Político	Socio-aproximado (centrópeto)	Convivencial
<b>Fenonomía (Creatividad)</b>	Orientado a la innovación	Pequeño	Personal	Socio-aproximado	Salto de un estado a otro (Kairós/Eureka) Oportunidad

Fuente: Adaptado de Polanyi (1944), Guerreiro-Ramos (1981) y Salgado Arteaga (2014)

Con esta base, Guerreiro-Ramos (1981) planteó su Teoría de la Delimitación de los Sistemas Sociales dentro de una nueva Ciencia de las Organizaciones, donde el mercado no es el centro hegemónico, sólo un enclave más. Donde los seres humanos son Parentéticos, es decir, que encierran su trabajo entre paréntesis, hacen una pausa cuando salen y dedican tiempo a otros espacios que les permite realizarse integralmente como personas: la familia, la religión, el deporte, etc. Esto dentro de una sociedad que crea “lugares adecuados” (Arendt, H., Cruz, M., & Novales, 1993), donde prevalezca el bien

común, sobre intereses de ciertos grupos. Esta postura representa una evolución a la figura del ser humano operacional de Taylor y Fayol, a quienes se les controla sus tiempos y movimientos para lograr la eficiencia y la eficacia. Inclusive, las posteriores teorías del comportamiento solo lo transformaron en un ser humano reactivo, mediante compensaciones y estímulos, para que la organización siga aprovechándose al máximo de él. En fin, Hombres Unidimensionales (Marcuse, 1993), atrapados por la ethos del trabajo, el mercado y la tecnología.

Por último y con la finalidad de brindar una aplicación práctica de estos fundamentos teóricos, se presenta una matriz de análisis, que fue usada por Serva (1997) en empresas de Salvador, Bahía, y por Baldi y Vieira (2006) para el sector del calzado en el Valle de Sinos al sur de Brasil, para determinar la racionalidad predominante en varias organizaciones. Ésta matriz puede ser enseñada a los futuros empresarios emprendedores, para que la apliquen cuando están conceptualizando y modelando su nueva empresa. De igual forma, debe ser aprendida por la nueva generación de gerentes y administradores. Con estos elementos de análisis, podrán identificar la tendencia hacia una racionalidad instrumental o sustantiva en los diferentes procesos organizacionales: su orientación, autoridad, valores y objetivos, uso del tiempo y el espacio, normativa, jerarquía, control, división

del trabajo, comunicación y relaciones, acciones sociales y medioambientales, conflictos, satisfacción individual y la dimensión simbólica de la organización. Esto con el fin de regular de mejor manera su gestión, incorporando a la equidad como tercera E junto a la eficacia y la eficiencia con la que se mide la productividad y la competitividad de las organizaciones.

Tabla 2: Matriz de Análisis del Tipo de Racionalidad Predominante en Empresas

Tipo de racionalidad vs Procesos organizacionales	Racionalidad sustantiva	Racionalidad instrumental
Principio orientador	Reciprocidad	Cálculo de consecuencias
Autoridad decisoria	Social Entendimiento Juicio ético	Gerencial Cálculo Utilidad Maximización de recursos
Valores y objetivos	Vida en plenitud Autorealización Valores emancipadores Juicio ético	Utilidad Fines Rentabilidad
Tiempo	Convivencial	Serial
Espacio	Socio-aproximado	Socio-fugaz
Jerarquía y normas	Entendimiento Juicio ético	Fines Desempeño Estrategia interpersonal
Control	Entendimiento	Maximización de recursos Desempeño Estrategia interpersonal
División del trabajo	Autorealización Entendimiento Autonomía	Maximización de recursos Desempeño Cálculo
Comunicación y Relaciones interpersonales	Autenticidad Valores emancipadores Autonomía	Desempeño Éxito/resultados Estrategia interpersonal
Actuar social y relaciones ambientales	Vida en plenitud Valores emancipadores	Fines Éxito/resultados
Reflexión sobre la organización	Juicio ético Valores emancipadores	Desempeño Fines Rentabilidad
Gestión de conflictos	Juicio ético Autenticidad Autonomía	Cálculo Fines Estrategia interpersonal
Satisfacción individual	Vida en plenitud Autorealización Autonomía	Fines Éxito Desempeño
Dimensión simbólica	Vida en plenitud Autorealización Valores emancipadores	Utilidad Éxito/resultados Desempeño

Fuente: Adaptado de Polanyi (1944), Guerreiro-Ramos (1981) y Salgado Arteaga (2014)

Aunque es utópico pensar que existan empresas u organizaciones que se enmarquen completamente en alguna de las tipologías presentadas en la Tabla 1 o donde solo predomine un tipo de racionalidad en todos sus procesos, parafraseando a Eduardo Galeano (2011) con base en una frase del cineasta argentino Fernando Birri, esta utopía sirva

para caminar hacia organizaciones más equilibradas que valoren la racionalidad sustantiva de los sujetos que las conforman y las impulsan.

#### 4. DISCUSIÓN

No sería justo eliminar a Frederick W. Taylor y sus obras, de la discusión administrativa y empresarial en el siglo XXI, lo importante es entenderlo y estudiarlo desde su real dimensión y así enseñarlo a la futura camada de emprendedores, empresarios y administradores de empresas.

El reto cargado de complejidad para quienes emprenden, gerencian o enseñan gestión empresarial o emprendimiento es mantener, y generar en otros, una postura crítica frente a lo que nos viene de otras partes del mundo, sobre todo desde los países desarrollados, mal llamados “del hemisferio norte” porque la Tierra, en el espacio, no tiene ese tipo de orientación. Esto no implica rechazarlo todo, en una posición contestataria radical, sino tener la capacidad de ser, y volver a otros, Hombres Parentéticos (Guerreiro-Ramos, 1996) y Homo Legens (Echeverría, 1997), personas que ponen su trabajo entre paréntesis, que leen y se informan para vencer la ingenuidad. Dejar de ser Homo Economicus (Aktouf y Suárez, 2012) y Hombres Unidimensionales (Marcuse, 1993), seres humanos operacionales o reactivos, hijos del Taylorismo y las Teorías

del Comportamiento, que solo valoran la dimensión del trabajo que les permite maximizar sus ganancias mientras son explotados por otros y/o usar su tiempo de vida para comprar y acumular cosas, lo que representa la base del consumismo tan criticado por José Mujica (2013), ex presidente de la República de Uruguay.

Estos nuevos emprendedores, empresarios, administradores y/o gerentes podrán hacer esa reducción sociológica planteada por Alberto Guerreiro-Ramos (1996), la cual les permitirá depurar lo que produce la ciencia y la tecnología en el mundo, quedarse con la esencia del pensamiento y eso aplicarlo a nuestra realidad con beneficio de inventario. Es decir, no solo consumir lo enlatado y dejar que entes externos determinen nuestra vida, sino escoger lo que puede servir y combinarlo con nuestro propio conocimiento, ancestral o recientemente generado, y crear algo totalmente nuevo y altamente útil para nuestra sociedad.

#### 5. CONCLUSIONES

- Es posible formar nuevos empresarios emprendedores que tiendan a moldear empresas donde prime una racionalidad sustantiva por sobre la instrumental. Se deben transmitir propuestas alternativas, sobre todo las que tienen una perspectiva latinoamericana real, como, por

ejemplo, la Gestión Social basada en una ciudadanía deliberativa de Fernando Tenório (1998), profesor de la Escuela Brasileña de Administración Pública y de Empresas (EBAPE) de la Fundación Getulio Vargas (FGV), la cual plantea la resistencia a la imposición absoluta del conocimiento ajeno. Inclusive desde Ecuador, el filósofo Bolívar Echeverría (1988) muestra a la Escuela Quiteña de pintura y escultura como la quintaescencia de la crítica barroca, esa puesta de escena infinita, que tomó elementos de varias corrientes artísticas y lo mezcló con el saber, colores y objetos locales, para crear algo nuevo y único que se destacó a nivel mundial. Basado en esta referencia, los nuevos empresarios y gerentes no deberían adoptar ciegamente las teorías, conocimientos, tecnologías, etc., que vienen del exterior; ni siquiera es suficiente con solo adaptarlas a nuestra realidad. Tampoco es recomendable rechazarlas tajantemente, sino analizar los elementos que puedan ser útiles y combinables con el conocimiento local, con el fin de producir reales aportes para el desarrollo de nuestro país y del mundo. Si esto se lleva a la práctica en nuestros tiempos modernos, será posible lograr un resquicio de resistencia al mercado (Salgado Arteaga, 2014),

con empresas, actuales y nuevas, convertidas en “lugares adecuados” (Arendt, H., Cruz, M., & Novales, 1993).

## 6. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

1. Aktouf, O., & Suárez, T. (2012). *Administración Tradición, revisión y renovación* (Primera). México D.F.: Pearson.
2. Arendt, H., Cruz, M., & Novales, R. G. (1993). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
3. Baldi, M., & Vieira, M. M. (2006). *Calçado do vale: imersão social e redes interorganizacionais*. *Revista de Administração de Empresas*, 46(3), 16–27.
4. Bourdieu, P. (1985). *The forms of capital*. In *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). New York: Greenwood.
5. Bourdieu, P., Chamboredon, J.-C., & Passeron, J.-C. (2002). *El Oficio del Sociólogo*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina S.A.
6. Centro Virtual Cervantes. (2016). *Origen del dicho: el infierno está lleno de buenas intenciones*.
7. Chaplin, C. (1936). *Tiempos modernos*. Estados Unidos. Tomado de: <http://www.youtube.com/watch?v=>



- zKHAaYxMinC8&feature=youtuve\_gdata\_player
8. Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración (Séptima). México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
  9. Compte, A. (1980). Discurso sobre el Espíritu Positivo (3rd ed.). Madrid: Alianza Editorial S.A.
  10. Díaz, E. A. (2010). Metodología de las Ciencias Sociales. Buenos Aires: Editorial Biblos.
  11. Echeverría, B. (1988). El Barroquismo en América Latina. In Era (Ed.), La Puerta del Siglo (pp. 155–173). México D.F.
  12. Echeverría, B. (1997). Ilusiones de la Modernidad. (U. / El Equilibrista, Ed.). México D.F.
  13. Fayol, H. (1987). Administración Industrial y General. Buenos Aires: El Ateneo Editorial.
  14. Freire, P. (2011). Pedagogía Del Oprimido. Sort, 257(November), 1–175.
  15. Galeano, E. (2011). Entrevista a Eduardo Galeano. Madrid, España: Programa “Singulars” de TV3. Tomado de: <https://www.youtube.com/watch?v=GaRpIBj5xho>
  16. Gramsci, A. (2000). Cuadernos de la cárcel (Vol. 6). México D.F.: Ediciones Erà S.A.
  17. Guerreiro-Ramos, A. (1981). The New Science of Organizations. A Reconceptualization of the Wealth of Nations. Toronto: University of Toronto Press.
  18. Guerreiro-Ramos, A. (1996). A redução sociológica (3rd ed.). Río de Janeiro: Editorial UFRJ.
  19. Habermas, J. (1987). Teoría de la Acción Comunicativa: Crítica a la Razón Funcionalista. Madrid: Taurus.
  20. Harvey, D. (2004). Fordismo. In La condición de la posmodernidad (pp. 147–163). Madrid: Amorrortu Editores.
  21. Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2013). Organization theory: modern, symbolic and postmodern perspectives (Third). Oxford: Oxford University Press.
  22. Hernández, A. G., Saavedra, J. J., & Sanabria, M. (2007). Hacia la construcción del objeto de estudio de la administración: una visión desde la complejidad. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación Y Reflexión, XV(1), 91–112.
  23. Horkheimer, M. (2002). Crítica de la razón instrumental. Madrid: Trotta.
  24. Klimovsky, G., & Hidalgo, C. (2001). La inexplicable sociedad. Cuestiones de epistemología de las ciencias sociales. Buenos Aires: A-Z Editora.
  25. Kolm, S.-C. (2008). Reciprocity. An economics of social relations. Cambridge: Cambridge University Press.

26. Latour, B. (1998). Essays On Science And Society: From The World Of Science To The World Of Research? *Science*, 280(5361), 208–209.
27. LOES. (2010). Ley Orgánica De Educación Superior LOES. Quito, Ecuador: Registro Oficial No. 298 del 12 de octubre de 2010.
28. Marcuse, H. (1993). El Hombre Unidimensional: ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada. México D.F.: Editorial Planeta De Agostini S.A.
29. Mujica, J. (2013). Entrevista a José Mujica, Presidente de Uruguay, en programa Cruce de Palabras. Venezuela: teleSUR tv. Tomado de: <https://www.youtube.com/watch?v=DhuHKFYV1m8>
30. Polanyi, K. (1944). The Great Transformation: The Political Origin of Our Time. Boston: Beacon Press.
31. Reglamento de Régimen Académico. (2013). Reglamento de Régimen Académico. Quito, Ecuador: Resolución del Consejo de Educación Superior del 21 de noviembre de 2013.
32. Salgado, F., & Abad, A. (2015). Utopía como imaginación organizacional en el pensamiento crítico de Guerreiro-Ramos. *Cadernos Ebp.Br*, 13(2), 220–236.
33. Salgado Arteaga, F. (2014). Redes de innovación latinoamericanas. Entre la república y la mano invisible: un estudio desde la teoría de la delimitación de los sistemas. Universidad Andina Simón Bolívar.
34. Serva, M. (1997). A racionalidade substantiva demonstrada na prática administrativa. *Revista de Administração de Empresas*, 37(2), 18–30.
35. Taylor, F. W. (1919). The principles of scientific management. New York: Harper & Brothers Publishers.
36. Taylor, F. W. (1947). Testimony Before the Special House Committee. (Harper & Brothers, Ed.). New York.
37. Tenório, F. G. (1998). Gestão social: uma perspectiva conceitual. *Revista de Administração Publica*. Rio de Janeiro, 32(5), 7–23.
38. Windelband, W. (1951). Historia de la filosofía moderna (Vol. 1 y 2). Buenos Aires: Nova.