

Administración General

Empresa

Contenidos

Artículos

Administración	1
Organización de empresas	13
Empresa	16
Sector primario	23
Sector secundario	24
Sector servicios	26
Sector cuaternario	28

Referencias

Fuentes y contribuyentes del artículo	29
Fuentes de imagen, Licencias y contribuyentes	30

Licencias de artículos

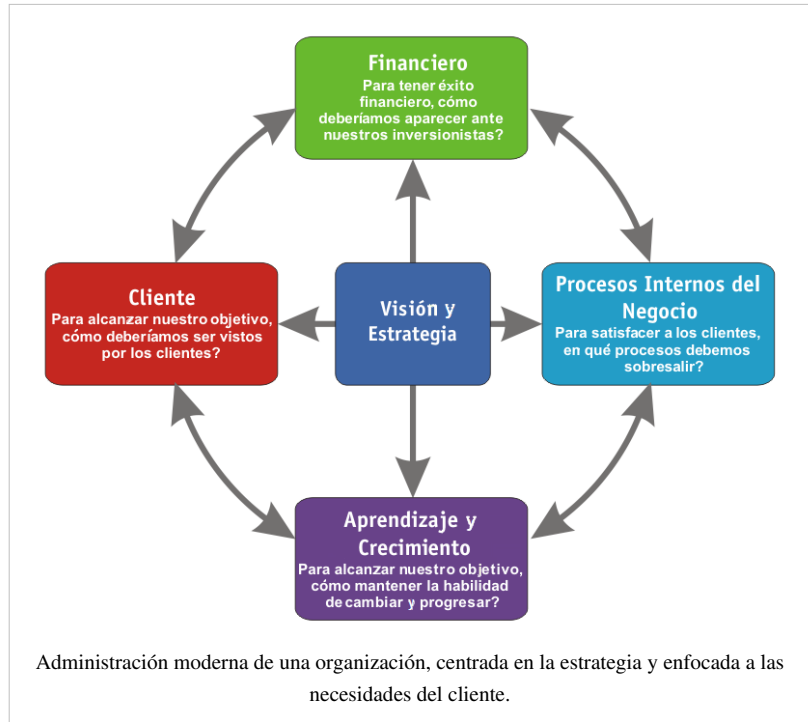
Licencia	31
----------	----

Administración

La **Administración** (lat. *ad*, hacia, dirección, tendencia, y *minister*, subordinación, obediencia) es la ciencia social y técnica encargada de la *planificación, organización, dirección y control* de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, del conocimiento, etc.) de una organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social, dependiendo de los fines perseguidos por la organización.

Otras definiciones de Administración (según varios autores):

- La administración como una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo", a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr. (Wilburg Jiménez Castro)
- La Administración consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno. (George R. Terry)
- La Administración es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado. (José A. Fernández Arenas)
- La Administración es el proceso cuyo objeto es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad. (Lourdes Münch Galindo y José García Martínez)



La Administración según la sociología:

Función de gobierno consistente en dictar y aplicar las disposiciones necesarias para el cumplimiento y efectividad de las leyes, para la conservación y fomento de los intereses públicos y para resolver las reclamaciones a que todo ello dé lugar. La administración puede ser descentralizada geográfica (administración provincial, administración municipal) y funcionalmente (Administración de justicia, administración fiscal, administración militar, de correo y telégrafos).^[1]

Etimología

La palabra *administración* proviene del latín *ad* (hacia, dirección, tendencia) y *minister* (subordinación, obediencia, al servicio de), y significa aquel que realiza una función bajo el mando de otro, es decir, aquel que presta un servicio a otro, estar al servicio de otro (de la sociedad, haciéndola más productiva (eficiencia, para el cumplimiento de sus objetivos (eficacia)).^[2]

Considerando la definición anterior, puede decirse entonces que:

- **Planificar:** Es el proceso que comienza con la visión que tiene la persona que dirige a una organización; la misión de la organización; fijar objetivos, las estrategias y políticas organizacionales, usando como herramienta el mapa estratégico; todo esto teniendo en cuenta las fortalezas/debilidades de la organización y las oportunidades/amenazas del contexto (Análisis FODA). La planificación abarca el largo plazo (de 5 a 10 o más años), el mediano plazo (entre 1 y 5 años) y el corto plazo, donde se desarrolla el presupuesto anual más detalladamente. En la actualidad los cambios continuos generados por factores sociales, políticos, climáticos, económicos, tecnológicos, generan un entorno turbulento donde la planificación se dificulta y se acortan los plazos de la misma, y obligan a las organizaciones a revisar y redefinir sus planes en forma sistemática y permanente.
- **Organizar:** Responde a las preguntas ¿Quién? va a realizar la tarea, implica diseñar el organigrama de la organización definiendo responsabilidades y obligaciones; ¿cómo? se va a realizar la tarea; ¿cuándo? se va a realizar; mediante el diseño de proceso de negocio,^[3] que establecen la forma en que se deben realizar las tareas y en qué secuencia temporal; en definitiva organizar es coordinar y sincronizar.
- **Dirigir:** Es la influencia o capacidad de persuasión ejercida por medio del Liderazgo sobre los individuos para la consecución de los objetivos fijados; basado esto en la toma de decisiones usando modelos lógicos y también intuitivos de toma de decisiones.
- **Controlar:** Es la medición del desempeño de lo ejecutado, comparándolo con los objetivos y metas fijados; se detectan los desvíos y se toman las medidas necesarias para corregirlos. El control se realiza a nivel estratégico, nivel táctico y a nivel operativo; la organización entera es evaluada, mediante un sistema de Control de gestión; por otro lado también se contratan auditorías externas, donde se analizan y controlan las diferentes áreas funcionales

El **objeto de estudio** de la Administración son las organizaciones; por lo tanto, es aplicable a empresas privadas y públicas; instituciones públicas y organismos estatales, y a las distintas instituciones privadas. Por ejemplo: iglesias; universidades; gobiernos y organismos municipales, provinciales, nacionales; hospitales y otras instituciones de salud, fundaciones, etc. y a todos los tipos de empresas privadas; e incluso las familias y hogares.

La Administración por áreas funcionales de la empresa

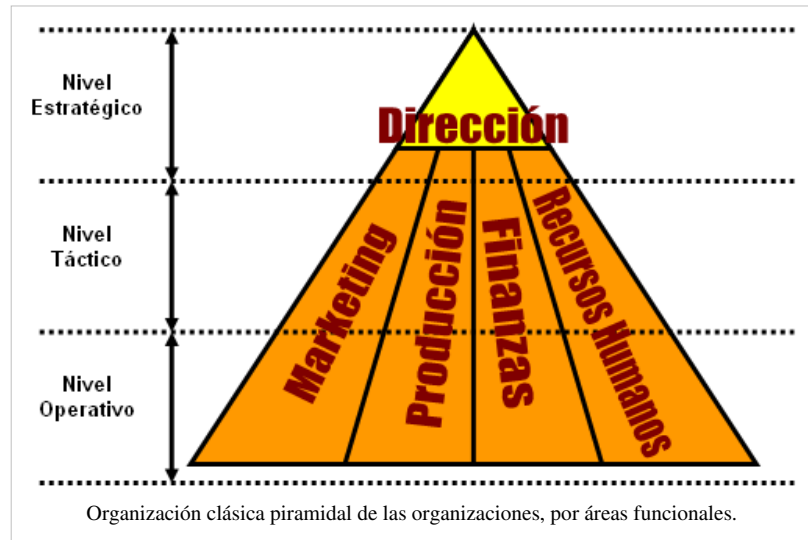
- Administración financiera o Finanzas corporativas.
- Administración comercial (marketing o mercadotecnia).
- Administración de la producción u operaciones.
- Administración de Recursos humanos.

Como las áreas funcionales más características; pero también se pueden encontrar departamentos de:

- Administración de las Tecnologías de Información.
- Organización y método.
- Administración estratégica.
- Gestión del conocimiento.
- Gestión del talento.
- Gestión de proyectos.
- Gestión de riesgos.
- Administración de la cadena de suministro y Logística.

etc, como las más frecuentes dentro de las organizaciones.

La Administración se relaciona estrechamente con otras ciencias como la economía, la contabilidad, la psicología, la sociología, la política, las matemáticas, la estadística, la antropología, la historia, la geografía y la filosofía.



Historia

Existen dificultades al remontarse al origen de la historia de la administración; algunos escritores, remontan el desarrollo de la administración a los comerciantes sumerios y a los egipcios antiguos constructores de las pirámides, o a los métodos organizativos de la Iglesia y las milicias antiguas. Sin embargo, muchas empresas pre-industriales, dada su escala pequeña, no se sentían obligadas a hacer frente sistemáticamente a las aplicaciones de la administración.

Las innovaciones tales como la extensión de los números árabes (entre los siglos V y XV) y la aparición de la contabilidad de partida doble en 1494 proporcionaron las herramientas para el planeamiento y el control de la organización, y de esta forma el nacimiento formal de la administración. Sin embargo es en el Siglo XIX cuando aparecen las primeras publicaciones donde se hablaba de la administración de manera científica, y el primer acercamiento de un método que reclamaba urgencia dada la aparición de la revolución industrial.

Siglo XIX

Algunos piensan en la administración moderna como una disciplina que comenzó como un vástago de la economía en el siglo XIX. Los economistas clásicos, como Adam Smith y John Stuart Mill, proporcionaron un fondo teórico a la asignación de los recursos, a la producción y a la fijación de precios. Al mismo tiempo, innovadores como Eli Whitney, James Watt y Matthew Boulton desarrollaron herramientas técnicas de producción tales como la estandarización, procedimientos de control de calidad, contabilidad analítica y planeamiento del trabajo.

Para fines del siglo XIX, Léon Walras, Alfred Marshall y otros economistas introdujeron una nueva capa de complejidad a los principios teóricos de la Administración. Joseph Wharton ofreció el primer curso de nivel terciario sobre Administración en 1881.

Siglo XX

Durante el siglo XX la administración fue evolucionando en la medida en que las organizaciones fueron haciéndose más complejas y las ciencias como la ingeniería, la sociología, la psicología, la teoría de sistemas y las relaciones industriales fueron desarrollándose.^{[4][5]}

Enfoque clásico de la Administración

La escuela de la administración se desarrolló en los Estados Unidos durante los gobiernos de los presidentes Theodore Roosevelt y Woodrow Wilson. En este contexto nace la escuela de la teoría clásica.

Esta escuela se divide en cuatro corrientes principales, que tratan de establecer principios de aplicación universal, analizando la naturaleza y estructura de la Administración:

Escuela de administración científica

Alrededor del 1900, muchos empresarios intentan dar a sus actividades e ideas una base científica. Los ejemplos incluyen *Science of Management*, de Henry Towne, de 1890, *La Administración científica*, de Frederick Winslow Taylor (1911), *El estudio aplicado del movimiento*, de Frank y Lillian Gilbreth (1917). En 1912 Yoichi Ueno introdujo el taylorismo en Japón y se convirtió en el primer consultor en administración de empresas que creó el llamado "estilo japonés de Administración". Su hijo Ichiro Ueno fue un pionero de la garantía de calidad japonesa. Para la década de 1930 hace su aparición el fordismo, siguiendo las ideas de Henry Ford, el fundador de la Ford Motor Company.

Escuela de administración clásica

Las primeras teorías generales de la Administración aparecieron alrededor de 1916. Primero, Henry Fayol, que es reconocido como el fundador de la escuela clásica de la administración, fue el primero en sistematizar el comportamiento gerencial y estableció los 14 principios de la administración en su libro *Administración general e industrial*:

1. **Subordinación de intereses particulares:** Por encima de los intereses de los empleados, están los intereses de la empresa.
2. **Unidad de Mando:** En cualquier trabajo un empleado sólo deberá recibir órdenes de un superior.
3. **Unidad de Dirección:** Un solo jefe y un solo plan para todo grupo de actividades que tengan un solo objetivo. Esta es la condición esencial para lograr la unidad de acción, coordinación de esfuerzos y enfoque. La unidad de mando no puede darse sin la unidad de dirección, pero no se deriva de esta.
4. **Centralización:** Es la concentración de la autoridad en los altos rangos de la jerarquía.
5. **Jerarquía:** La cadena de jefes va desde la máxima autoridad a los niveles más inferiores y la raíz de todas las comunicaciones van a parar a la máxima autoridad.
6. **División del trabajo:** quiere decir que se debe especializar las tareas a desarrollar y al personal en su trabajo.
7. **Autoridad y responsabilidad:** Es la capacidad de dar órdenes y esperar obediencia de los demás, esto genera más responsabilidades.
8. **Disciplina:** Esto depende de factores como las ganas de trabajar, la obediencia, la dedicación y un correcto comportamiento.
9. **Remuneración personal:** Se debe tener una satisfacción justa y garantizada para los empleados.
10. **Orden:** Todo debe estar debidamente puesto en su lugar y en su sitio, este orden es tanto material como humano.
11. **Equidad:** Amabilidad y justicia para lograr la lealtad del personal.
12. **Estabilidad y duración del personal en un cargo:** Hay que darle una estabilidad al personal.
13. **Iniciativa:** Tiene que ver con la capacidad de visualizar un plan a seguir y poder asegurar el éxito de este.

14. **Espíritu de equipo:** Hacer que todos trabajen dentro de la empresa con gusto y como si fueran un equipo, hace la fortaleza de una organización.

Escuela Empirológica de Ernest Dale

La escuela empirológica de Ernest Dale plantea que la Administración no debe basarse solo en la experiencia práctica que enunciaron los iniciadores de la Administración, sino que se deben realizar investigaciones para cada caso en particular y en un determinado momento; también plantean la enseñanza por medio de casos reales.

Enfoque humanístico de la Administración

Con el advenimiento del enfoque humanístico, la teoría administrativa sufre una verdadera revolución conceptual: la transferencia del énfasis antes puesto en la tarea (por la administración científica) y en la estructura organizacional (por la teoría clásica de la administración) al énfasis en las personas que trabajan o que participan en las organizaciones. Con el enfoque humanístico, la preocupación por la máquina y por el método de trabajo, por la organización formal y los principios de administración aplicables a los aspectos organizacionales, ceden prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social: de los aspectos técnicos y formales se pasa a los aspectos psicológicos y sociológicos.

Escuela de las relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanística de la administración), desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos mediante los experimentos de Hawthorne. Fue básicamente un movimiento de oposición a la teoría clásica de la administración.^[6]

La escuela de las relaciones humanas surgió, en parte, debido a que el enfoque clásico no lograba suficiente eficiencia productiva ni armonía en el centro de trabajo. Esto hizo que aumentara el interés por ayudar a los gerentes a manejar con más eficacia los Recursos humanos de sus organizaciones. Varios teóricos trataron de reforzar la teoría clásica de la organización con elementos de la sociología y la psicología.

La línea de investigación en esta escuela es la de Elton Mayo y algunos otros colegas de Harvard, entre ellos Fritz J. Roethlisberger y William J. Dickson que realizaron una serie de estudios en Western Electric Company entre 1924 y 1933, los cuales con el tiempo se conocieron como “los estudios de Hawthorne”, porque muchos de ellos fueron realizados en la fábrica Hawthorne de Western Electric, cerca de Chicago. En estos estudios se investigó la relación entre la cantidad de iluminación en el centro de trabajo y la productividad de los obreros. Los investigadores llegaron a la conclusión de que los empleados trabajarían con más tesón si la gerencia se preocupaba por su bienestar y si los supervisores les prestaban atención especial. Este fenómeno se conoció, más adelante, como el efecto de Hawthorne.

Los investigadores también llegaron a la conclusión de que los grupos informales de trabajo (el entorno social de los empleados) tienen una influencia positiva en la productividad. Muchos de los empleados de Western Electric opinaban que su trabajo era aburrido y absurdo, pero que sus relaciones y amistades con sus compañeros, en ocasiones sujetos a la influencia de un antagonismo compartido contra los jefes, le daban cierto significado a su vida laboral y les ofrecían cierta protección contra la gerencia. Por tal motivo, la presión del grupo, con frecuencia, representaba una mayor influencia para aumentar la productividad de los trabajadores que las demandas de la gerencia.

Así pues, Mayo era de la opinión que el concepto del hombre social (movido por necesidades sociales, deseo de relaciones gratificantes en el trabajo y más sensible a las presiones del grupo de trabajo que al control administrativo) era complemento necesario del viejo concepto del hombre racional, movido por sus necesidades económicas personales.

Al poner de relieve las necesidades sociales, el movimiento de relaciones humanas mejoró la perspectiva clásica que consideraba la productividad casi exclusivamente como un problema de ingeniería. En cierto modo, Mayo

redescubrió el antiguo principio de Robert Owen según el cual, un genuino interés por los trabajadores, las “máquinas vitales” como Owen solía llamarlos, pagaría dividendos.

Además, estos investigadores recalcaron la importancia del estilo del gerente y con ello revolucionaron la formación de los administradores. La atención fue centrándose cada vez más en enseñar las habilidades directivas, en oposición a las habilidades técnicas. Por último, su trabajo hizo renacer el interés por la dinámica de grupos. Los administradores empezaron a pensar en función de los procesos y premios del grupo para complementar su enfoque anterior en el individuo.

Escuela estructuralista - burocrática

Es mejor hacer cosas

La escuela estructuralista-burocrática analiza las relaciones que tienen las organizaciones con el sistema social que las rodea; estudia los intercambios y las influencias del contexto en la organización; también estudia los grupos formales e informales dentro de las organizaciones y como influye el contexto en estos. Los principales protagonistas de esta escuela fueron: Ralf Dahrendorf,^[7] y Amitai Etzioni. La escuela estructuralista pretende equilibrar los recursos de la empresa, prestando tanto a su estructura como al recurso humano, abordando aspectos tales como la correspondencia entre la organización formal e informal.

Hacia el final de la década de 1950, la teoría de las relaciones humanas -experiencia típicamente democrática y norteamericana- entró en decadencia. Ese primer intento sistemático de introducción de la ciencia del comportamiento en la teoría administrativa, a través de una filosofía humanística, acerca de la participación del hombre en la organización, trajo una profunda transformación en la administración. Si, por una parte, combatió profundamente la teoría clásica, por otra, no proporcionó las bases entre la teoría clásica y la teoría de las relaciones humanas creó un *impasse* dentro de la administración que la misma teoría de la burocracia no estuvo en condiciones de superar

Escuela conductista de la Administración

Escuela psicológica (conductismo)

Abraham Maslow, Douglas McGregor y Frederick Herzberg, entre otros, escribieron sobre la superación personal de los individuos. Su obra engendró nuevos conceptos en cuanto a la posibilidad de ordenar las relaciones para beneficio de las organizaciones. Además, determinaron que las personas pretendían obtener algo más que recompensas o placer al instante. Dado que las personas tenían formas de vida complejas, entonces las relaciones en la organización deberían sustentar dicha complejidad.

Según Maslow, las necesidades que quieren satisfacer las personas tiene forma de pirámide. Las necesidades materiales y de seguridad están en la base de la pirámide y las necesidades del ego (por ejemplo, la necesidad de respeto) y las necesidades de autorrealización (como la necesidad de crecimiento personal y de significado) están en la cúspide. McGregor presentó otro ángulo del concepto de la persona compleja. Distinguió dos hipótesis básicas alternativas sobre las personas y su posición ante el trabajo. Llamó a estas dos hipótesis teoría X y teoría Y.

Por su parte, Herzberg planteó distintos elementos y factores que motivan, desmotivan o no motivan al factor humano dentro de la organización. Explicó que todo lo que ocurra en la empresa relacionado con el individuo y su forma de sentirse, lo motivará; sin embargo, todo aquello que imponga reglas, políticas de la organización, salarios, entre otros, no lo motivarán pero que, si no están presentes, podrán desmotivarlo.

Teoría de la jerarquía de necesidades

La llamada **pirámide de Maslow** o **jerarquía de las necesidades humanas** es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra *Una teoría sobre la motivación humana (A Theory of Human Motivation)*, de 1943, que posteriormente amplió. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que, conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).

Teoría de los dos factores

Frederick Herzberg formuló la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción. La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Teoría X y Teoría Y

Douglas McGregor, en su obra *El lado humano de las organizaciones* (1960), describe dos formas de pensamiento en los directivos a las que denominó Teoría X y Teoría Y. Son dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas, y en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Teoría del desarrollo organizacional

En la década de los años sesenta, en los Estados Unidos, un grupo de científicos sociales desarrolló un trabajo que hace énfasis en el desarrollo planeado de las organizaciones: el desarrollo organizacional (abreviado D.O.). Desde entonces se ha escrito mucho sobre el asunto, en especial algunos profesionales ligados a las ciencias del comportamiento que ejercen también funciones de consultores de organizaciones. El asunto ha sido entendido de diversas maneras por los numerosos autores, y no existe un consenso general bien definido sobre qué es el desarrollo organizacional.^[8]

Teoría de la organización

La teoría de la organización o teoría de las organizaciones tiene como objetivo central descubrir las limitaciones que tiene la racionalidad humana. Parte del llamado *hombre administrativo*, donde se identifica al ser que se comporta con relativa racionalidad y busca obtener resultados satisfactorios, y lo diferencia del llamado *hombre económico*, que actúa racionalmente y busca maximizar el beneficio.

James March y Herbert Simon realizaron una obra a finales de la década de 1950 donde plantearon cientos de proporciones acerca de los patrones de conducta, sobre todo en relación con la comunicación en las organizaciones. Su influencia sobre el desarrollo de la teoría administrativa posterior ha sido importantísima y permanente, para investigar en forma científica.

Uno de sus mayores aportes fue la teoría de la decisión.

Escuela sistemática de la Administración

La llamada escuela sistemática de la Administración agrupa en su seno a la cibernética, la teoría matemática de la Administración, la teoría de las contingencias y la teoría de los sistemas y es representada por autores como Norbert Wiener, John von Neumann, Ludwig von Bertalanffy, Daniel Katz, Robert L. Kahn y Stanford L. Optner, entre otros. La escuela sistemática propone una nueva forma de analizar la organización reconociendo la importancia de las relaciones entre las partes para alcanzar el propósito del todo.^[9]

Teoría matemática de la Administración

La teoría matemática de la Administración manifiesta que la toma de decisión es un proceso y por lo tanto este puede ser traducido a fórmulas matemáticas; realiza modelos matemáticos aplicados a la solución de los problemas administrativos. Esta escuela se divide en dos ramas:

- La cibernética, donde destacan Norbert Wiener y Arturo Rosenblueth, y
- Los investigadores operacionales, donde se aplican modelos matemáticos de programación lineal, teoría de colas, teoría de los grafos, etc.

Teoría de los sistemas

La teoría de los sistemas o teoría general de los sistemas (TGS) se desarrolló durante la Guerra Fría y es un esfuerzo de estudio interdisciplinario que trata de encontrar las propiedades comunes a entidades, los sistemas, que se presentan en todos los niveles de la realidad, pero que son objeto tradicionalmente de disciplinas académicas diferentes. Su puesta en marcha se atribuye al biólogo austriaco Ludwig von Bertalanffy, quien acuñó la denominación a mediados del siglo XX.

- Las organizaciones como sistemas: Una organización es un sistema sociotécnico incluido en otro más amplio, que es la sociedad, con el que interactúa en una influencia mutua. También puede ser definida como un sistema social, integrado por individuos y grupos de trabajo que responden a una determinada estructura y dentro de un contexto al que controla parcialmente, desarrollan actividades aplicando recursos en pos de ciertos valores comunes.

Escuela de toma de decisiones

La escuela de toma de decisiones manifiesta que la ejecución administrativa se lleva a cabo por medio de una decisión; afirman que los administradores necesitan saber tomar decisiones y saber con exactitud cómo tomarlas mediante procesos lógicos. Cuenta, entre sus principales autores, a Howard Raiffa,^[10] de Harvard.

Escuela situacional o contingencial

La llamada escuela situacional, también llamada escuela contingencial, es un enfoque que plantea que el administrador se ve influido por la situación y por las circunstancias que lo rodean, pero plantea que a su vez puede influir en estas situaciones por medio de la decisión administrativa que toma. Se destacan autores como Hall, Harold Koontz^[11] y Wehrich.

Corrientes de pensamiento surgidas a partir de 1980

Escuela de administración estratégica

Surge en la década de 1980 y, según Henry Mintzberg, tiene dos enfoques: el normativo, que recomienda un método para elaborar una estrategia, lo conciben los expertos y después los trabajadores lo llevan a la práctica; por otro lado el enfoque descriptivo se refiere a como se crean o forman las estrategias y supone que las fases de formulación y ejecución interactúan y se recrean. Las empresas no crean sus estrategias de forma deliberada sino que surgen de sus actividades.^[12]

Los pioneros en esta disciplina fueron Peter Drucker, quien manifestó el pensamiento estratégico mediante preguntas simples: ¿Cuál es nuestro negocio?, ¿Dónde estamos? y ¿Dónde queremos estar?. Por lo tanto, definir a qué se dedica (diagnóstico), dónde se quiere llegar (visión) y definir los caminos para poder llegar (cómo). El otro pionero fue Igor Ansoff quien desarrolló una serie de estrategias para conquistar nuevos mercados (matriz de Ansoff).

Otro autor importante aquí es Michael Porter, quien desarrolló estrategias competitivas (estrategias genéricas de Porter) y una serie de matrices de análisis industrial, análisis Porter de las cinco fuerzas, la cadena de valor, etc.

Teoría Z

La teoría Z, también llamada escuela japonesa, se popularizó durante el “boom” económico, y se interesa en incrementar la apropiación y amor del empleado por la compañía, por medio de un trabajo de por vida, con gran énfasis en el bienestar del empleado, tanto dentro como fuera de su trabajo. Según el doctor William Ouchi, su principal proponente, la administración de la teoría Z tiende a promover los empleos fijos, la alta productividad y alta satisfacción y moral en los empleados.

Teoría de las limitaciones

La teoría de las limitaciones o teoría de las restricciones (*Theory of Constraints - TOC*) fue creada por Eliyahu M. Goldratt, doctor en física israelí que, siendo empresario de la industria del *software* y siendo su empresa la 6ª de más rápido crecimiento en 1982 según Inc. Magazine, se preguntó si acaso existiría alguna relación válida entre las técnicas utilizadas en la resolución de problemas científicos y los que él encontró en su trabajo empresarial. Inició su investigación y el desarrollo de su teoría en forma de una novela, su *best-seller La meta*.

En este libro, Eliyahu Goldratt muestra la esencia de su teoría. La desarrolla de manera lúdica en el entorno de una empresa manufacturera sentenciada a la liquidación; su gerente, Alex Rogo, tiene tres meses para recuperar la rentabilidad de la empresa y la estabilidad en su familia.

La esencia de la teoría de las restricciones se basa en cinco puntos correlativos de aplicación:

- Identificar las restricciones del sistema.
- Decidir cómo explotarlas.
- Subordinar todo a la decisión anterior.
- Superar la restricción del sistema (elevar su capacidad).
- Si en los pasos anteriores se ha roto una restricción, regresar al paso (1), pero no permitir la inercia.

Calidad total

La gestión de calidad total (TQM, del inglés *Total Quality Management*) es una estrategia de gestión orientada a crear conciencia de calidad en todos los procesos organizacionales. La TQM ha sido ampliamente utilizado en manufactura, educación, gobierno e industrias de servicio. Se le denomina «total» porque en ella queda concernida la organización de la empresa globalmente considerada y las personas que trabajan en ella.

Reingeniería de procesos

Hammer y Champy definen a la reingeniería de procesos como “*la reconcepción fundamental y el rediseño radical de los procesos de negocios para lograr mejoras dramáticas en medidas de desempeño tales como en costos, calidad, servicio y rapidez*”¹³¹

Por lo tanto, se trata de una reconcepción fundamental y una visión holística de una organización. Preguntas como: ¿por qué hacemos lo que hacemos? y ¿por qué lo hacemos como lo hacemos? llevan a interiorizarse en los fundamentos de los procesos de trabajo.

La reingeniería de procesos es radical hasta cierto punto, ya que busca llegar a la raíz de las cosas, no se trata solamente de mejorar los procesos, sino y principalmente, busca reinventarlos, con el fin de crear ventajas competitivas osadas, con base en los avances tecnológicos.

Teoría de la excelencia

La noción de excelencia organizacional surge como un ámbito conceptual y estratégico en las ciencias de la administración en la década de 1980, que se caracterizó por el impacto de tres nuevos modelos teóricos de la administración, estrechamente vinculados. El primero de ellos fue el “milagro japonés” y el énfasis en la calidad (desde Shigeru Kobayashi, 1972, y William Ouchi, 1982). El segundo, derivado en gran medida del anterior, fue el exitoso “best-seller” de Peters y Waterman (1984) sobre la excelencia de las organizaciones. El tercero se centra en

las propuestas de los estudiosos de la cultura organizacional, como Eva Kras (1990).

En este contexto, de acuerdo con J. L. Pariente (1993), los intentos por establecer una teoría general de las organizaciones han ido convergiendo, poco a poco, en una visión a nivel macro de las organizaciones como entidades socioculturales en las que actúan los procesos administrativos.

La teoría de las organizaciones pretende, como cualquier teoría científica, establecer un cuerpo de conocimientos de validez universal. Universalidad que surge al depender la teoría, como todas las demás propuestas científicas, de un paradigma o marco de referencia, que en el caso de las organizaciones está conformado por las variables, tanto externas como internas de las organizaciones y su entorno, así como de sus interrelaciones. Propone, por tanto, la utilización de modelos consistentes con su circunstancia específica, de manera que se establezca una relación funcional entre las variables externas, la tecnología y la cultura, con las variables internas de la organización, ya sean estructurales o de procesos.

Características de la administración

- **Universalidad.** El fenómeno administrativo se da donde quiera que existe un organismo social, es el proceso global de toma de decisiones orientado a conseguir los objetivos organizativos de forma eficaz y eficiente, mediante la planificación, organización, integración de personal, dirección (liderazgo) y control. Es una ciencia que se basa en técnicas viendo a futuro, coordinando cosas, personas y sistemas para lograr, por medio de la comparación y jerarquía un objetivo con eficacia y eficiencia. La toma de decisiones es la principal fuente de una empresa para llevar a cabo unas buenas inversiones y excelentes resultados. Porque en él tiene siempre que existir coordinación sistemática de medios. La administración se da por lo mismo en el estado, en el ejército, en la empresa, en las instituciones educativas, en una sociedad religiosa, etc. Y los elementos esenciales en todas esas clases de administración serán los mismos, aunque lógicamente existan variantes accidentales. Se puede decir que La administración es universal porque esta se puede aplicar en todo tipo de organismo social y en todos los sistemas políticos existentes.
- **Especificidad.** Aunque la administración va siempre acompañada de otros fenómenos de índole distinta, el fenómeno administrativo es específico y distinto a los que acompaña. Se puede ser un magnífico ingeniero de producción y un pésimo administrador. La administración tiene características específicas que no nos permite confundirla con otra ciencia o técnica. Que la administración se auxilie de otras ciencias y técnicas, tiene características propias que le proporcionan su carácter específico, es decir, no puede confundirse con otras disciplinas.
- **Unidad temporal.** Aunque se distingan etapas, fases y elementos del fenómeno administrativo, éste es único y, por lo mismo, en todo momento de la vida de una empresa se están dando, en mayor o menor grado, todos o la mayor parte de los elementos administrativos. Así, al hacer los planes, no por eso se deja de mandar, de controlar, de organizar, etc.
- **Unidad jerárquica.** Todos cuantos tienen carácter de jefes en un organismo social, participan en distintos grados y modalidades, de la misma administración. Así, en una empresa forman un solo cuerpo administrativo, desde el gerente general, hasta el último mayordomo.
- **Valor instrumental.** La administración es un medio para alcanzar un fin, es decir, se utiliza en los organismos sociales para lograr en forma eficiente los objetivos establecidos.
- **Amplitud de ejercicio.** Se aplica en todos los niveles de un organismo formal, por ejemplo, presidentes, gerentes, supervisores, ama de casa, etc.
- **Interdisciplinariedad.** La administración hace uso de los principios, procesos, procedimientos y métodos de otras ciencias que están relacionadas con la eficiencia en el trabajo. Está relacionada con matemáticas, estadística, derecho, economía, contabilidad, sociología, psicología, filosofía, antropología, ciencia política.

- **Flexibilidad.** Los principios y técnicas administrativas se pueden adaptar a las diferentes necesidades de la empresa o grupo social.

Proceso administrativo

La administración puede verse también como un proceso. Según Fayol, dicho proceso está compuesto por funciones básicas: planificación, organización, dirección, coordinación, control.

Planificación: Procedimiento para establecer objetivos y un curso de acción adecuado para lograrlos.

Organización: Proceso para comprometer a dos o más personas que trabajan juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas.

Dirección: Función que consiste en dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, con respecto a una tarea. A partir de la dirección, los administradores ayudan a las personas a ver que pueden satisfacer sus propias necesidades y utilizar su potencial al contribuir a las metas de una empresa.

Coordinación: Integración de las actividades de partes independientes de una organización con el objetivo de alcanzar las metas seleccionadas.

Control: Proceso para asegurar que las actividades reales se ajusten a las planificadas.

El proceso se da al mismo tiempo. Es decir, el administrador realiza estas funciones simultáneamente.

Las funciones o procesos detallados no son independientes, sino que están totalmente interrelacionados. Cuando una organización elabora un plan, debe ordenar su estructura para hacer posible la ejecución del mismo. Luego de la ejecución (o tal vez en forma simultánea) se controla que la realidad de la empresa no se aleje de la planificación, o en caso de hacerlo se busca comprender las causas de dicho alejamiento. Finalmente, del control realizado puede surgir una corrección en la planificación, lo que realimenta el proceso.

El papel del administrador

La profesión de administrador tiene muchos aspectos: según el nivel en que se sitúe, deberá vivir con la rutina y con la incertidumbre diaria del nivel operacional o con la planificación, organización, dirección y control de las actividades de su departamento o división en el nivel intermedio, o incluso con el proceso decisorio en el nivel institucional, orientado hacia un ambiente externo que la empresa pretende servir. Cuanto más se preocupe el administrador para saber o aprender cómo se ejecutan las tareas, más preparado estará para actuar en el nivel operacional de la empresa. Cuanto más se preocupe por desarrollar conceptos más preparado estará para actuar en el nivel institucional de la empresa. Un administrador debe conocer cómo se prepara un presupuesto de gastos o una previsión de ventas, como se construye un organigrama o flujo grama, como se interpreta un balance, como se elabora la planificación y el control de producción, etc, ya que estos conocimientos son valiosos para la administración, sin embargo lo más importante y fundamental es saber como utilizarlos y en que circunstancias aplicarlos de manera adecuada.

Los destacados de la administración son los administradores, siendo la carrera universitaria que expide el título respectivo la Licenciatura en Administración de Empresas, asimismo en casi todos los países del mundo existe una maestría de posgrado en negocios llamada MBA.

Campo de aplicación

- El administrador es un organizador de recursos materiales y humanos.
- Estudiando administración las habilidades y conocimientos que desarrolles te permitirán detectar, prevenir y corregir errores en la planeación del trabajo de las personas.
- Como administrador puedes ayudar a las personas a hacer mejor las cosas y a ser más efectivos en su trabajo.
- El campo de trabajo del administrador comprende todas las Organizaciones Humanas, Públicas y Privadas, Despachos de Asesoría y servicios como emprendedor independiente.

Funciones o áreas funcionales de las organizaciones

- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección de operaciones o Administración de la producción
- Dirección estratégica
- Dirección de Mercadotecnia
- Dirección Financiera
- Administración de las tecnologías de la información

Referencias

- [2] Chiavenato Idalberto, *Introducción a la teoría general de la administración*, 7a. ed., McGraw-Hill Interamericana, 2004, p. 10.
- [3] Cursogramas (http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:fwW3MJQIm0sJ:www.fchst.unlpam.edu.ar/cartelera/curso_extra/cursogramas_mjcastilla.pdf+cursograma&hl=es&pid=bl&srcid=ADGEEShytHOg1cPb_7gFricWWMnB7b64W14CHVsr_GLRqD_N1hAWCOEBBn3RUIDuJ3qZJksBbC8uRpZfIXdLhJ0Nh0gr9qV0T_HXcPi4corgESqf&sig=AHIEtbQqWWfnhXy-H76BqiLcbLUE06LI9w)
- [4] *No se verifica bibliografía que abarque todas las escuelas y todos los enfoques administrativos, además de que hay distintas denominaciones para las mismas escuelas y teorías. Se recomienda ver los siguientes enlaces: (<http://www.managementweb.com.ar/Management1.htm>) Administración Moderna de Agustín Reyes Ponce (http://books.google.com.ar/books?id=TwnmLLyBJIYC&pg=PA140&lpg=PA140&dq=escuela+matematica+administracion+cuantitativa&source=bl&ots=yRsJXUBHCg&sig=UzIFQOzMaf3Q44pSA9TG-7Btr60&hl=es&ei=IENKS6PYJoWruAeO3tT8AQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=10&ved=0CCgQ6AEwCQ#v=onepage&q=&f=true)
- [5] Escuelas de la Teoría Administrativa (http://web.archive.org/web/http://mail.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/895/1/Lectura_4_escuelas_de_la_teor%C3%ADa_administrativa.pdf)
- [6] *Introducción a la teoría general de la Administración*, Idalberto Chiavenato, p. 136.
- [7] Renate Maintz (<http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/ger/36/maintz.htm>)
- [8] *Introducción a la teoría general de la administración*, de Idalberto Chiavenato.
- [9] Sobre el enfoque sistémico de la Administración (<http://www.managementweb.com.ar/Management1.htm>)
- [10] Howard Raiffa (http://web.archive.org/web/http://translate.google.com.ar/translate?hl=es&sl=en&u=http://en.wikipedia.org/wiki/Howard_Raiffa&ei=6fpKS6y9KIiUAF9wJH6AQ&sa=X&oi=translate&ct=result&resnum=1&ved=0CAwQ7gEwAA&prev=/search?q=Howard+Raiffa&hl=es&safe=off&client=firefox-a&rls=org.mozilla:es-ES:official&hs=pXcl)
- [11] Harold Koontz (http://web.archive.org/web/http://translate.google.com.ar/translate?hl=es&sl=en&u=http://en.wikipedia.org/wiki/Harold_Koontz&ei=OwBLS-aII8KEuAe28JGCAg&sa=X&oi=translate&ct=result&resnum=15&ved=0CC8Q7gEwDg&prev=/search?q=Koontz+harold&hl=es&safe=off&client=firefox-a&rls=org.mozilla:es-ES:official&hs=UEII)
- [12] Mintzberg, H., en George, C; 2005:235
- [13] Institute of Industrial Engineers, "Más allá de la Reingeniería", CECSA, México, 1995, p.4.

Bibliografía

- Idalberto Chiavenato. *Introducción a la teoría general de la administración*.

Organización de empresas

La estructura organizativa del trabajo que tenga una empresa influye directamente en la percepción que pueda tener un trabajador de sus condiciones laborales y en su rendimiento profesional.

Una estructura organizativa muy vertical, con una larga cadena de mando y tramos de control corto no favorece el trabajo en equipo, por el contrario las estructuras horizontales facilitan mejor el trabajo en equipo.

La estructura organizacional influye en la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados los trabajadores en el desarrollo de su trabajo.

Existen seis elementos que se consideran claves en la estructura organizativa de una empresa:

1. Burocracia
2. Especialización del trabajo
3. Departamentalización
4. Cadena de mando

La **burocracia** se caracteriza por ser una estructura organizativa fundamentada en la estandarización donde se realizan operaciones altamente rutinarias logradas a través de la especialización, reglas y reglamentos muy formalizados, donde las tareas se agrupan en departamentos funcionales, división de responsabilidades, autoridad entrelazada, tramos de control estrechos y toma de decisiones que sigue la cadena de mando, especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales. El término puede referirse a cualquier tipo de organización.

La **departamentalización** es la agrupación de actividades y personas en departamentos que permite, al menos en teoría, las organizaciones crezcan en un grado indeterminado. Algunos tipos de departamentalización son:

- Departamentalización de optimización

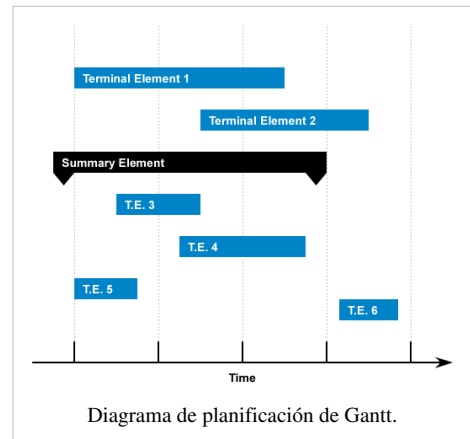
Departamentalización por tiempo.

- Departamentalización por función empresarial o funcional.
- Departamentalización territorial o geográfica.
- Departamentalización por tipo de clientes.
- Departamentalización por procesos o equipos.
- Departamentalización por productos.^[1]

Organización DENTRO UNA EMPRESA

A la organización empresarial corresponde al proceso de organización de los talentos (humanos, financieros y materiales) de los que dispone la empresa, para alcanzar los objetivos deseados. Son muchos los modelos de organización que podemos encontrar. Las estructuras más comunes son:

- Organización lineal
 - Sistema de organización lineal con staff de asesoramiento.
 - Sistema de organización lineal con comités o consejos.
- Organización funcional
 - Sistema de organización funcional o departamental o de Taylor.



- Sistema de organización mixto, o sea la integral.
- Organización matricial

Uno de los aspectos de la organización es el establecimiento de departamentos, que designan un área o división en particular de una organización sobre la cual un administrador posee autoridad respecto del desempeño de actividades específicas, de acuerdo con su uso más general, los departamentos pueden ser producción, control de calidad, ventas, investigación de mercado.

Una perspectiva histórica sobre la administración proporciona un contexto o entorno en el cual se pueden interpretar las oportunidades y los problemas actuales. Sin embargo, el estudio de la historia no implica simplemente arreglar los acontecimientos por orden cronológico. Significa desarrollar y comprender el impacto de las fuerzas sociales sobre las organizaciones. El estudio de la historia es una forma de alcanzar un pensamiento estratégico, de ampliar la perspectiva y de mejorar las habilidades conceptuales. Primero hay que examinar la forma en la cual las fuerzas sociales, políticas y económicas han influido en las organizaciones y en la práctica de la administración.

- Las fuerzas sociales se refieren a aquellos aspectos de una cultura que guían las relaciones entre las personas e influyen en ellas. ¿Qué valoran las personas? ¿Qué necesitan las personas? ¿Cuáles son las normas de comportamiento entre las personas? Estas fuerzas moldean lo que se conoce como el contrato social, que se refiere a las reglas y percepciones no escritas y comunes acerca de las relaciones entre las personas y entre los empleados y la gerencia.

Una fuerza social significativa hoy está representada por las actitudes, ideas y valores cambiantes de los empleados de la Generación X y la Generación Y. Los empleados de la Generación X, que ahora tienen entre 30 y 40 años de edad, han tenido un profundo impacto en el lugar de trabajo y los empleados de la Generación Y pueden tener un impacto todavía mayor. Esos jóvenes trabajadores, la generación con mayor nivel de educación en la historia de Estados Unidos, crecieron tecnológicamente expertos y globalmente conscientes. A diferencia de muchos trabajadores del pasado, no titubean para cuestionar a sus superiores y desafiar el status quo. Desean un entorno de trabajo que planee retos y que los respalde, con acceso a la tecnología de vanguardia, oportunidades para aprender y promover sus carreras y sus metas personales y el poder para tomar decisiones importantes y hacer cambios en el lugar de trabajo. Además los trabajadores de la Generación X y de la Generación Y han impulsado un creciente énfasis en el equilibrio entre el trabajo y la vida, que se refleja en tendencias tales como el trabajo a distancia, el horario flexible los puestos compartidos y los años sabáticos patrocinados por la organización.

- Las fuerzas políticas se refieren a la influencia de las instituciones políticas y legales sobre las personas y las organizaciones. Las fuerzas políticas incluyen los supuestos básicos que sustentan al sistema político, como un deseable gobierno autónomo, los derechos de propiedad, los derechos de contrato, la definición de justicia y la determinación de la inocencia o culpabilidad de un crimen. La difusión del capitalismo en todo el mundo ha alterado de forma impresionante el panorama de los negocios. El predominio del sistema de libre mercado y las crecientes interdependencias entre los países del mundo requieren organizaciones que operen de manera diferente en contra de Estados Unidos, en muchas partes del mundo, crean retos para sus empresas y administradores.
- Las fuerzas económicas corresponden a la disponibilidad, producción y distribución de recursos en una sociedad. Los gobiernos, las agencias militares, las escuelas y las organizaciones de negocios en cualquier sociedad requieren recursos para alcanzar sus metas y las fuerzas económicas influyen en la asignación de recursos escasos. Los países menos desarrollados están creciendo en lo que concierne a su poder económico y la economía de Estados Unidos y de otros países desarrollados cambian de forma impresionante, debido que las fuentes de riquezas, los aspectos fundamentales de la distribución y la naturaleza de la toma de decisiones económicas están experimentando cambios significativos.

Planificación y estrategia

Analizando el significado de las palabras planificación y estrategia a través de una amplia consulta de la literatura respecto al tema.

¿Que es planificación? - Planificación es pensar en el futuro. - Planificar es controlar el futuro. Vale decir, actuar sobre ese futuro. - Planificar es tomar decisiones. Es decir, determinar con anterioridad que se va a hacer para alcanzar un objetivo. - Planificar es tomar decisiones de manera integrada. Esto implica que las decisiones estén integradas entre sí. - Planificar es un procedimiento formal para producir un resultado articulado en forma de un sistema integrado de decisiones.

¿Por qué planificar? 1. Para coordinar actividades. La idea es que más de una persona tenga responsabilidad de desarrollar las estrategias y en consecuencia, comparten políticas administrativas. 2. Para asegurar que el futuro se toma en cuenta. Los gerentes deben ser capaces de desarrollar habilidades directivas para prepararse a lo inevitable, evitar lo indeseable y controlar todo lo que se puede controlar 3. Para ser "racionales". 4. Para controlar. Puesto que existe un plan detallado que propone las actividades a realizar, el control es facilitado. Pero no solo facilita el control de los empleados, sino también el de los funcionarios y ejecutivo, debido a que el proceso de planificación es formalizado.

Herramientas de Planificación. Para Ejecutar adecuadamente un plan se requiere del uso Herramientas que permitan llevar un seguimiento y Control de los asuntos pendientes y objetivos alcanzados, en sus inicios el EMAIL se constituyo como la herramienta número uno para el intercambio de información y Comunicación entre personas, pero no existía ningún método de Comunicación tipo email orientado a la organización y control de asuntos pendientes en empresas, hoy en día hay empresas que desarrollan aplicaciones informaticas orientadas al Opromail (Organization and Productivity Oriented Mail). ejemplo de este tipo de aplicaciones son Basecamp de Ruby on Rails y Bitagenda de Kloperwin.

¿Qué es estrategia?

a) Estrategia es un plan, algo que nos guíe desde donde estamos hasta donde queremos ir. b) Estrategia es un patrón de comportamiento en el tiempo. c) Estrategia es posición, es decir, determinados productos para determinados mercados y, d) Estrategias es perspectiva, es decir la forma que tiene una organización de hacerlas cosas.

1. Estrategia deliberada. Es aquella estrategia propuesta que se realiza completamente. 2. Estrategia no realizada. Aquella que no se realiza. 3. Estrategia emergente. Cuando un patrón no estaba propuesto de manera expresa, pero que se realiza en función a adaptaciones que surgen el camino. jg

Referencias

- [1] Sosa Sálico, Mariano (4-7-2006), " *Sistema Organizacional. Estructura Organizacional. Conceptos Afines* (http://www.wikilearning.com/sistema_organizacional_estructura_organizacional_conceptos_afines-wkccp-15225-17.htm)", *Recursos Humanos en wikilearning.com*
Mariano Sosa Salico. Estructura organizacional. Wikilearning [17-11-2007]

Enlaces externos

- Estructura organizativa: ¿cómo se hace el trabajo en la empresa? (<http://www.materiabiz.com/mbz/estrategiaymarketing/nota.vsp?nid=39206>) Artículo en MATERIABIZ
- Centralizar vs. descentralizar, dos caras de una misma moneda (http://www.trabajarmejor.com.ar/sitio/articulo.php?id=centralizar_descentralizar_caras_misma_moneda)
- Formalizar la organización: una forma de innovar (http://www.trabajarmejor.com.ar/sitio/articulo.php?id=formalizar_organizacion_forma_innovar)
- Evaluación de la organización de una empresa o institución (<http://www.trabajarmejor.com.ar/sitio/evaluacion-organizacion-empresa.php>)

todo con la gran responsabilidad

Empresa

Una **empresa** es una organización, institución o industria, dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales, para satisfacer las necesidades de bienes y/o servicios de los demandantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones.

Se ha notado que, en la práctica, se puede encontrar una variedad de definiciones del término.

Definiciones

Así, se puede considerar que una definición de uso común en círculos comerciales es la siguiente: "Una empresa es un sistema con su entorno materializa una idea, de forma planificada, dando satisfacción a demandas y deseos de clientes, a través de una actividad comercial". Requiere de una razón de ser, una misión, una estrategia, objetivos, tácticas y políticas de actuación. Se necesita de una visión previa, y de una formulación y desarrollo estratégico de la empresa. Se debe partir de una buena definición de la misión. La planificación posterior está condicionada por dicha definición.^[1]

La Comisión de la Unión Europea sugiere la siguiente definición: «Se considerará empresa toda entidad, independientemente de su forma jurídica, que ejerza una actividad económica. En particular, se considerarán empresas las entidades que ejerzan una actividad artesanal u otras actividades a título individual o familiar, las sociedades de personas, y las asociaciones que ejerzan una actividad económica de forma regular».^[2]

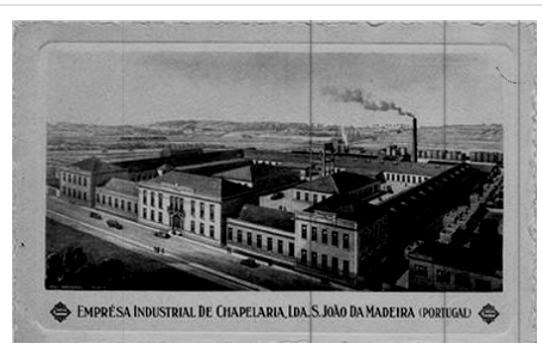
De acuerdo al Derecho internacional, la empresa es el conjunto de capital, administración y trabajo dedicados a satisfacer una necesidad en el mercado.^[3]

Un diccionario legal de EE. UU. las define como: "an economic organization or activity; especially: a business organization" (una organización o actividad económica; especialmente una organización de negocios).^[4]

Otra definición -con un sentido más académico y de uso general entre sociólogos- es: "Grupo social en el que a través de la administración de sus recursos, del capital y del trabajo, se producen bienes o servicios tendientes a la satisfacción



Sede de la compañía Apple en Cupertino, California, Estados Unidos.



Empresa Industrial de Sombreros (1914), São João da Madeira, Portugal.



Continental AG, Hanóver, Alemania.

las necesidades de una comunidad. Conjunto de actividades humanas organizadas con el fin de producir bienes o servicios”.^[5]

Percepciones de la función social de las empresas

Adam Smith se encuentra entre los primeros en teorizar al respecto. Para él una empresa es la organización que permite la "internacionalización" de las formas de producción: por un lado permite que los factores de producción (capital, trabajo, recursos) se encuentren y por el otro permite la división del trabajo. Aún cuando para Smith la forma "natural" y eficiente de tal organización era aquella motivada por el interés privado -por ejemplo: «Es así que el interés privado y las pasiones de los individuos los disponen naturalmente a volver sus posesiones (stock en el original) hacia el empleo que en el caso ordinario son más ventajosos para la comunidad»^[6] - Smith propone que hay también una necesidad o área que demanda acción pública: «De acuerdo al sistema de Libertad Natural, el Soberano sólo tiene tres deberes que atender, tercero, la obligación de realizar y conservar determinadas obras públicas y determinadas instituciones públicas, cuya realización y mantenimiento no pueden ser nunca de interés para un individuo particular o para un pequeño número de individuos, porque el beneficio de las mismas no podría nunca reembolsar de su gasto a ningún individuo particular o a ningún pequeño grupo de individuos, aunque con frecuencia reembolsan con mucho exceso a una gran sociedad» (op. cit p 490 (en inglés) - estableciendo así las bases de lo que algunos han llamado la “Teoría de las empresas públicas”.^[7]



Continental AG, Bahía, Brasil.

El razonamiento de Smith es que es el caso que hay ciertos bienes y servicios cuya existencia o provisión implica beneficios que se extienden a la comunidad entera, incluso a quienes no pagan por ellos (ver Externalidad positiva en Externalidad). Esto da origen -en la percepción de Smith- al problema del polizón, es decir, al problema de que los individuos de esa sociedad están en la posición de beneficiarse, contribuyan o no a los costos. Consecuentemente Smith propone que la manera apropiada y justa de proveer y financiar esos bienes y servicios es a través de impuestos y empresas públicas. (ver op cit)

Bienes y servicios que han sido generalmente considerados como incluibles en la producción pública, en adición a los sugeridos por Smith, como la “defensa” de la sociedad de otras sociedades, la “protección de los ciudadanos de injusticia u opresión por otros”, la educación, algunos caminos y obras públicas (especialmente faros, y algunas obras de defensa fluvial o marinas como espigones; rompeolas, etc), obras de salud pública (incluyendo alcantarillas, etc), incluyen: redes o sistemas postales; ferroviarias y eléctricas, etc, y, en general, las que constituyen ya sea un monopolio natural o requieren grandes inversiones (que exceden la capacidad de cualquier inversionista real) o las que solo generan ganancia después de un largo periodo, que excede las expectativas -o incluso la vida- de inversionistas potenciales.^[8]

Posteriormente, Paul Samuelson retoma^[9] esa percepción de Smith para sugerir que la maximización del beneficio o utilidad social se puede lograr satisfaciendo la famosa Condición de Samuelson, lo que ha llevado a algunos a sugerir una economía mixta. En las palabras de Joseph E. Stiglitz: «El verdadero debate hoy en día gira en torno a encontrar el balance correcto entre el mercado y el gobierno. Ambos son necesarios. Cada uno puede complementar al otro. Este balance será diferente dependiendo de la época y el lugar».^[10]

Desde otra perspectiva Max Weber llama nuestra atención a los aspectos organizacionales de las empresas. Se ha aducido que Weber sugiere una similitud entre las empresas modernas y los sistemas burocráticos: en ambos el ideal es la racionalización de actividades en aras del resultado, con atención centrada en la eficiencia y productividad. En ambas los “productores” no poseen los medios de producción, medios cuya propiedad ha sido incrementalmente concentrada en las manos de una élite directora, etc.^[11] Esto se da contra un telón de fondo en el cual la consecución

de ganancia parece ser el valor supremo, un fin en sí mismo y no el medio para el mejoramiento de la vida (ver La ética protestante y el espíritu del capitalismo).

Sin embargo para Thorstein Veblen -para quien "el 'sistema industrial moderno' es una concatenación de procesos que tienen mucho del carácter de un proceso mecánico único, comprensivo, balanceado".^[12] - las grandes corporaciones no están primariamente interesadas en maximar las ganancias a través de la producción y venta de productos o servicios. El objetivo principal de los gerentes corporativos es maximar el valor de sus inversiones. Para Veblen el capital de una empresa incluye no solo elementos materiales sino también aspectos intangibles -medido en el buen nombre o reputación de la empresa.^[13]

Ese análisis parece relevante para explicar la práctica de muchas grandes empresas modernas -por ejemplo: Goldman Sachs, Apple, Google^[14] etc- que no ofrecen o ofrecen solo sumas menores como dividendos a sus accionistas, descansando primariamente en el aumento del valor de las acciones para atraer y mantener inversionistas: «Sin embargo, al final de la década de los noventa se promovió desde EEUU que, para las empresas en bolsa, el criterio primordial para establecer el bonus debería ser el llamado 'valor para el accionista', es decir el incremento del valor de la acción durante el período en cuestión. Eso implicaba que la mejora de la acción estaba directamente relacionada con la gestión de la compañía de manera que si subía el valor de la acción era debido a una buena gestión.»^[15]

Wilhelm Röpke -junto a otros miembros del llamado "neoliberalismo alemán" (ver Ordoliberalismo) quienes denunciaron lo que percibieron como excesiva matematización de la economía, que llevaría a -en las palabras de Röpke- «la expulsión del hombre de la economía»- parece extender esa sugerencia de Veblen. Para Röpke el objetivo principal de las empresas es producir valor en su sentido moral: «Es evidente que la satisfacción -de las necesidades del hombre- no puede resultar ajena o indiferente al éxito o fracaso de la productividad técnica. Sin embargo, hacer de la "producción de cosas" el fin último de la economía desmerece de la condición humana de lo económico. Para Röpke, el problema de fondo ha sido el encumbramiento de una concepción materialista o utilitaria de la vida, a lo que no fue ajeno el viejo liberalismo.»^[16] Para Röpke el desarrollo de las empresas (y el desarrollo que las empresas producen) depende de un telón de fondo valorico^[17] y el Estado debe producir un marco legal que lo promueva, interviniendo si es necesario a fin de preservar esos valores (ver Escuela de Friburgo).

Esta posición de Röpke dio origen a un fuerte debate interno en la Sociedad Mont Pelerin con los partidarios de la visión de Ludwig von Mises y Friedrich von Hayek, lo que terminó con la renuncia de Röpke y algunos otros de los "neoliberales alemanes". R. Hartwell, único historiador de la Sociedad hasta el momento, en el capítulo denominado "The Hunold Affair" de su obra, describe así la situación.^[18] «Existían tres posibles conflictos en estas aspiraciones: seguridad versus progreso, igualdad versus eficiencia, y solidaridad versus individualismo. Había algunos en la conferencia, como L. Von Mises, que tomaron una posición libertaria en todos estos temas... otros como Röpke, creían que el sistema competitivo sin controles podía destruir valiosas instituciones humanas. Röpke defendió fuertemente la intervención agrícola, por ejemplo, porque quería preservar las pequeñas granjas familiares como una forma valiosa de vida. El deseo por seguridad que muchos de los participantes aceptaban condujeron en algunos casos a propuestas intervencionistas -sugerencias de controles agregados, salarios controlados por el gobierno, y programas de apoyo a la agricultura, por ejemplo. Estas propuestas, sin embargo, eran formuladas sin una justificación analítica adecuada y fueron rechazadas vigorosamente por otros participantes, que enfatizaban tanto su ineffectividad como su carácter no-liberal.»

Se puede agregar que, como es generalmente reconocido, la posición de Röpke tuvo mucha influencia en la concretización de la llamada economía social de mercado, posición que se benefició mayormente -Alemania fue el mayor exportador a nivel mundial hasta el 2009- de la implementación de las posiciones de von Mises y von Hayek en EUA, país en el cual esas ideas contribuyeron mayormente a la adopción de políticas de desregulación^{[19][20]} que condujeron directamente al proceso de expansión económica de la segunda mitad del siglo XX conocido como globalización. Sin embargo se ha alegado que esa misma desregulación condujo también a un sistema de corrupción empresarial^[21] que terminó con casos tales como los de Enron, Bernard Madoff, etc, que a su vez llevaron a la crisis

financiera de 2008.^[22]

Finalidades económicas y sociales de las empresas

- Finalidad económica externa, que es la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades de la sociedad.
- Finalidad económica interna, que es la obtención de un valor agregado para remunerar a los integrantes de la empresa. A unos en forma de utilidades o dividendos y a otros en forma de sueldos, salarios y prestaciones. Esta finalidad incluye la de abrir oportunidades de inversión para inversionistas y de empleo para trabajadores. Se ha discutido mucho si una de estas dos finalidades está por encima de la otra. Ambas son fundamentales, están estrechamente vinculadas y se debe tratar de alcanzarlas simultáneamente. La empresa está para servir a los hombres de afuera (la sociedad) y a los hombres de adentro (sus integrantes).
- Finalidad social externa, que es contribuir al pleno desarrollo de la sociedad, tratando que en su desempeño económico no solamente no se vulneren los valores sociales y personales fundamentales, sino que en lo posible se promuevan.
- Finalidad social interna, que es contribuir, en el seno de la empresa, al pleno desarrollo de sus integrantes, tratando de no vulnerar valores humanos fundamentales, sino también promoviéndolos.

La empresa, además de ser una célula económica, es una célula social. Está formada por personas y para personas. Está insertada en la sociedad a la que sirve y no puede permanecer ajena a ella. La sociedad le proporciona la paz y el orden garantizados por la ley y el poder público; la fuerza de trabajo y el mercado de consumidores; la educación de sus obreros, técnicos y directivos; los medios de comunicación y la llamada infraestructura económica. La empresa recibe mucho de la sociedad y existe entre ambas una interdependencia inevitable. Por eso no puede decirse que las finalidades económicas de la empresa estén por encima de sus finalidades sociales. Ambas están también indisolublemente ligadas entre sí y se debe tratar de alcanzar unas, sin detrimento o aplazamiento de las otras.

Esto es lo que conocemos como responsabilidad social empresarial, el rol que la empresa tiene para con la sociedad que va más allá de la mera producción y comercialización de bienes y servicios, sino que también implica el asumir compromisos con los grupos de interés para solucionar problemas de la sociedad. En el Portal de RSC de Chile ^[23] podemos encontrar una enumeración de los beneficios concretos y tangibles que significa para la empresa:

- Un incremento de la productividad, ya que el trabajador está a gusto en la empresa y se le capacita para que lo haga cada vez mejor;
- Mejoramiento de las relaciones con los trabajadores, el gobierno y con las comunidades a nivel regional y nacional;
- Un mejor manejo en situaciones de riesgo o de crisis, ya que se cuenta con el apoyo social necesario;
- Sustentabilidad en el tiempo para la empresa y para la sociedad, dado que RS fortalece el compromiso de los trabajadores, mejora su imagen corporativa y la reputación de la empresa, entre otros.
- Imagen corporativa y reputación: frecuentemente los consumidores son llevados hacia marcas y compañías consideradas por tener una buena reputación en áreas relacionadas con la responsabilidad social empresarial. También importa en su reputación entre la comunidad empresarial, incrementando así la habilidad de la empresa para atraer capital y asociados, y también con los empleados dentro de la empresa.
- Rentabilidad de sus negocios o rendimiento financiero: se refiere a la relación entre prácticas de negocio socialmente responsables y la actuación financiera positiva. Se ha demostrado que las empresas fieles a sus códigos de ética resultan de un rendimiento de dos a tres veces superior respecto a aquellas que no los consideran, de esta forma las compañías con prácticas socialmente responsables obtienen tasas de retorno a sus inversiones muy superiores a las expectativas.
- Reducción de Costos Operativos: Son múltiples las iniciativas que logran reducir costos a las empresas, principalmente del área ambiental, como los es el reciclaje, que genera ingresos extras.

- **Acceso al Capital:** Las compañías que demuestran responsabilidades éticas, sociales, y medioambientales tienen acceso disponible a capital, que de otro modo no hubiese sido sencillo obtener.

Clasificación de las empresas

Existen numerosas diferencias entre unas empresas y otras. Sin embargo, según en qué aspecto nos fijemos, podemos clasificarlas de varias formas. Dichas empresas, además cuentan con funciones, funcionarios y aspectos disímiles, a continuación se presentan los tipos de empresas según sus ámbitos y su producción.

Según las relaciones que mantengan con otras empresas y con los clientes

- **Empresas aisladas o de lazo cerrado:** se trata de un conjunto de empresas que son independientes del resto del mercado, por lo que solo dependen de sí mismas (Este hecho implica que todo el producto ha sido realizado por ellas mismas, desde la materia prima hasta el producto elaborado, sin utilizar ningún producto semielaborado). En la actualidad este modelo de empresa es prácticamente inexistente.^[cita requerida]
- **Redes de empresas o empresas de lazo abierto:** Unión temporal de empresas con unos objetivos comunes, en la que cada una aporta sus competencias principales para responder a las necesidades del mercado y mejorar la situación de competencia. En la actualidad, debido a la globalización es muy común encontrar empresas especializadas en un subproducto concreto que forma parte de un producto elaborado. De esta forma también existen empresas especializadas en comprar y ensamblar las distintas piezas del producto acabado.^[cita requerida]

Según la actividad o giro

Las empresas pueden clasificarse, de acuerdo con la actividad que desarrollen, en:

- Empresas del sector primario.
- Empresas del sector secundario.
- Empresas del sector terciario.
- Empresas del sector cuaternario.

Una clasificación alternativa es:

- **Industriales.** La actividad primordial de este tipo de empresas es la producción de bienes mediante la transformación de la materia o extracción de materias primas. Las industrias, a su vez, se clasifican en:
 - **Extractivas.** Cuando se dedican a la explotación de recursos naturales, ya sea renovables o no renovables. Ejemplos de este tipo de empresas son las pesqueras, madereras, mineras, petroleras, etc.
 - **Manufactureras:** Son empresas que transforman la materia prima en productos terminados, y pueden ser:
 - De consumo final. Producen bienes que satisfacen de manera directa las necesidades del consumidor. Por ejemplo: prendas de vestir, muebles, alimentos, aparatos eléctricos, etc.
 - De producción. Estas satisfacen a las personas de uso de consumo final. Ejemplo: maquinaria ligera, productos químicos, etc.
- **Comerciales.** Son intermediarias entre productor y consumidor; su función primordial es la compra/venta de productos terminados. Pueden clasificarse en:
 - **Mayoristas:** Venden a gran escala o a grandes rasgos.
 - **Minoristas (detallistas):** Venden al por menor.
 - **Comisionistas:** Venden de lo que no es suyo, dan a consignación.
- **Servicio.** Son aquellas que brindan servicio a la comunidad que a su vez se clasifican en:
 - Transporte
 - Turismo
 - Instituciones financieras
 - Servicios públicos (energía, agua, comunicaciones)

- Servicios privados (asesoría, ventas, publicidad, contable, administrativo)
- Educación
- Finanzas
- Salud

Según la forma jurídica

Atendiendo a la titularidad de la empresa y la responsabilidad legal de sus propietarios. Podemos distinguir:

- Empresas individuales: si sólo pertenece a una persona. Esta puede responder frente a terceros con todos sus bienes, es decir, con responsabilidad ilimitada, o sólo hasta el monto del aporte para su constitución, en el caso de las empresas individuales de responsabilidad limitada o EIRL. Es la forma más sencilla de establecer un negocio y suelen ser empresas pequeñas o de carácter familiar.
- Empresas societarias o sociedades: constituidas por varias personas. Dentro de esta clasificación están: la sociedad anónima, la sociedad colectiva, la sociedad comanditaria, la sociedad de responsabilidad limitada y la sociedad por acciones simplificada SAS.
- Las cooperativas u otras organizaciones de economía social.

Según su tamaño

No hay unanimidad entre los economistas a la hora de establecer qué es una empresa grande o pequeña, puesto que no existe un criterio único para medir el tamaño de la empresa. Los principales indicadores son: el volumen de ventas, el capital propio, número de trabajadores, beneficios, etc. El más utilizado suele ser según el número de trabajadores (siempre dependiendo del tipo de empresa, sea construcción, servicios, agropecuario, etc). Este criterio delimita la magnitud de las empresas de la forma mostrada a continuación:

- Micro empresa: si posee 10 o menos trabajadores.
- Pequeña empresa: si tiene un número entre 11 y 49 trabajadores.
- Mediana empresa: si tiene un número entre 50 y 250 trabajadores.
- Gran empresa: si posee entre 250 y 1000 trabajadores.

Según su ámbito de actuación

En función del ámbito geográfico en el que las empresas realizan su actividad, se pueden distinguir:

1. Empresas locales: son aquellas empresas que venden sus productos o servicios dentro de una localidad determinada.
2. Empresas nacionales: son aquellas empresas que actúan dentro de un solo país.
3. Empresas multinacionales: o empresas internacionales, son aquellas que actúan en varios países.
4. Empresas Transnacionales: las empresas transnacionales son las que no solo están establecidas en su país de origen, sino que también se constituyen en otros países, para realizar sus actividades mercantiles no sólo de venta y compra, sino de producción en los países donde se han establecido.

Según la cuota de mercado que poseen las empresas

1. **Empresa aspirante:** aquella cuya estrategia va dirigida a ampliar su cuota frente al líder y demás empresas competidoras, y dependiendo de los objetivos que se plantee, actuará de una forma u otra en su planificación estratégica.
2. **Empresa especialista:** aquella que responde a necesidades muy concretas, dentro de un segmento de mercado, fácilmente defendible frente a los competidores y en el que pueda actuar casi en condiciones de monopolio. Este segmento debe tener un tamaño lo suficientemente grande como para que sea rentable, pero no tanto como para atraer a las empresas líderes.
3. **Empresa líder:** aquella que marca la pauta en cuanto a precio, innovaciones, publicidad, etc., siendo normalmente imitada por el resto de los actuantes en el mercado.
4. **Empresa seguidora:** aquella que no dispone de una cuota suficientemente grande como para inquietar a la empresa líder.

Recursos y transacciones contables de la empresa

Toda empresa requiere una serie de recursos para su existencia y consecución de sus fines, estos recursos pueden ser: Humanos y Materiales. Los recursos humanos, la empresa los obtiene a través del proceso de reclutamiento y selección de personal y los recursos materiales, se obtienen mediante la aportación del dueño y además recurriendo a préstamos y créditos que le conceden otras personas ó entidades comerciales. Podemos concluir entonces, que los recursos materiales de la empresa los obtiene a través de dos fuentes: 1. Fuentes propias-Propietarios: aportaciones, utilidades 2. Fuentes ajenas- Acreedores: préstamos, créditos

Transacciones contables (operaciones contables)

Todas las empresas de cualquier tipo que sea, realizan una serie de transacciones u operaciones que requieren registrarse contablemente.

Una transacción contable puede definirse como un acontecimiento comercial que produce efectos financieros sobre los recursos y fuentes de donde proceden esos recursos y que por lo tanto deben registrarse en los libros contables. Ejemplo: Compra de un escritorio, pago de servicios públicos, etc. Las transacciones u operaciones comerciales generalmente deben de estar fundamentadas o apoyadas en documentos comerciales. Estos documentos constituyen la fuente de datos para los procesos contables. Pueden ser recibos, letras de cambio, pagarés, facturas, notas de crédito, etc.

Referencias

- [1] Oficina del Emprendedor de Base Tecnológica madri+d: ¿Qué es una Empresa? (http://www.madrimasd.org/emprendedores/servicios_emprendedores/guia_autoevaluacion/etapa1/concepto.aspx)
- [2] Comisión de la Unión Europea: DEFINICIÓN DE MICROEMPRESAS, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS ADOPTADA POR LA COMISIÓN (http://www.naviaporcia.com/images/documentos/documento_14.pdf), art I
- [3] GestioPolis: 6. LA EMPRESA COMO SUJETO DE DERECHO DEL DERECHO INTERNACIONAL DE LA EMPRESA (<http://www.gestiopolis.com/economia/derecho-internacional-de-la-empresa.htm>)
- [4] Merriam-Webster's Dictionary of Law. Retrieved May 19, 2010, from Dictionary.com website: <http://dictionary.reference.com/browse/enterprise>
- [5] Telpin: Definición de empresa (<http://www.telpin.com.ar/interneteducativa/Proyectos/2006/LASEMPRESAS/Pagina4.htm>)
- [6] Adam Smith: An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations. (<http://books.google.co.uk/books?vid=0cdNHpySvm5-28tL&id=OJIBAAAAQAAJ&printsec=toc#v=snippet&q=sovereign+duties&f=false>) book IV, cap IX, p 396 (en inglés)
- [7] por ejemplo: William J. Baumol (1983) Towards a Theory of Public Enterprise (<http://pages.stern.nyu.edu/~wbaumol/TowardATheoryOfPublicEnterprise.pdf>)
- [8] Ver, por ejemplo: Friedrich von Wieser (1889): Der natürliche Werth (http://ia311204.us.archive.org/2/items/dernatrichewe00wiesuoft/dernatrichewe00wiesuoft_bw.pdf) particularmente Introducción al Libro VI, capítulo I (en alemán)
- [9] SAMUELSON, Paul. A. (1954): "The Pure Theory of Public Expenditure", Review of Economics and Statistics", vol. XXXVI, pp. 387-388. (Traducción en castellano en Hacienda Pública Española, núm. 5, 1970)

- [10] ALTMAN, Daniel. *Managing Globalization*. En: *Q & Answers* con Joseph E. Stiglitz, Columbia University y *The International Herald Tribune*, 11 de octubre, 2006 05:03AM. (<http://blogs.iht.com/tribtalk/business/globalization/?p=177>)
- [11] John Kilcullen, (1996): Max Weber on Capitalism (<http://www.humanities.mq.edu.au/Ockham/y64109.html>)
- [12] Veblen: Theory of Business Enterprise (1904) Cap 3 (<http://www.efm.bris.ac.uk/het/veblen/busent/chap03>)
- [13] William T. Ganley: The Theory of Business Enterprise and Veblen's Neglected Theory of Corporation Finance. (<http://www.questia.com/googleScholar.qst;jsessionid=L1nhBQ42ydZrN3LTq1WLgGNYwrW4JqGfCWGDFvnkTnQnhLlhtgv2!1707999068!1262886967?docId=5006185872>)
- [14] El valor de bolsa de Apple -a fines de mayo del 2010- sobrepasa (222100 millones de dólares) al de Microsoft (219200 millones) a pesar que esta última empresa tiene tanto un volumen de venta como ganancias superiores a Apple. Google tiene un valor de 155.530 millones de dólares a pesar que, famosamente, su producto principal -resultados de busca en la web- no se venden. Estos son ejemplos bastante extremos de como el valor de bolsa de una empresa depende del "buen nombre" -expectaciones al futuro- (para valores de bolsa, ver Yahoo! finance (<http://finance.yahoo.com/q?s=GOOG>))
- [15] José Luis Rodríguez: Bonus perversos (http://human-coaching.net/nuevo_socrates_news/articulo_de_fondo/bonus_perversos.html)
- [16] Jerónimo Molina Cano: LA TERCERA VÍA EN WILHELM RÖPKE (<http://dspace.unav.es/dspace/bitstream/10171/4469/1/82.pdf>) p 41: ¿Producir cosas o producir valor?
- [17] Gustavo Hasperué: Wilhelm Röpke y Peter Bauer. Condiciones culturales e institucionales del desarrollo económico (http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/id/44746526.html)
- [18] Citado por Marcelo F. Resico, en WILHELM RÖPKE: UNA VIDA POR EL HUMANISMO ECONÓMICO (<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ad9YzDtfm2kJ:www.institutoacton.com.ar/articulos/mresico/artresico1.doc>) Sección IV: El Debate Económico de Posguerra
- [19] Alexander Ebner y Nikolaus Beck (editores) *The Institutions of the Market* (<http://www.calameo.com/books/00017533836c81cf400a7>) - Oxford University Press (2008)
- [20] Harland Prechel (editor) *Politics & Neoliberalism: Structure, Process & Outcome* (<http://www.scribd.com/doc/16643100/Politics-Neoliberalism-Structure-Process-Outcome>)
- [21] Por ejemplo: Michael Dietrich y Abhijit Sharma: *The Corrupt Corporation: A Galbraith Inspired Analysis* (http://siteresources.worldbank.org/EXTABOUTUS/Resources/dietrich_2004_firm_corruption.pdf). Ver también: *Globalisation Understandings* (http://www.dmu.ac.uk/faculties/interfaculty/globalisation/global_understandings.jsp)
- [22] *Globalisation Understandings* (http://www.dmu.ac.uk/faculties/interfaculty/globalisation/global_understandings.jsp)
- [23] <http://www.rsc-chile.cl/modules/qpages/que-beneficios-representa-para-las-empresas/>

Sector primario

El **sector primario** está formado por las actividades económicas relacionadas con la transformación de los recursos naturales en productos primarios no elaborados. Usualmente, los productos primarios son utilizados como materia prima en las producciones industrial también en el sector primario se encuentra minería, agricultura, ganadería, piscadería, sericultura.

Las principales actividades del sector primario son la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la apicultura, la acuicultura, la caza y la pesca.

La minería y otros **sectores extractivos**,^[1] a pesar de ser actividades cuya definición corresponde con la obtención de materias primas, no suelen considerarse como parte del sector primario a efectos de contabilidad nacional^[2] y se engloban con el sector energético y otros sectores industriales con los que comparten características (como la industria pesada).

Por el contrario, los procesos industriales que se limitan a empacar, preparar o purificar los recursos naturales suelen ser considerados parte del sector primario, especialmente si dicho producto es difícil de ser transportado en condiciones normales a grandes distancias. Del mismo modo, la industria agroalimentaria está tan estrechamente ligada al sector primario que se la suele considerar conjuntamente con él en muchas cuestiones.

El dominio del sector primario, tanto si se reduce al **sector agrario** como si se considera la totalidad de los sectores extractivos, suele ser una característica definitoria de la economía de los países subdesarrollados.

Historia

Desde el Paleolítico, el ser humano ha aprovechado los recursos de los bosques (maderas, frutos, plantas...). Estas actividades económicas son las más antiguas.

El descubrimiento de la agricultura dio lugar a la Revolución Neolítica. Los primeros pueblos nómadas de cazadores recolectores aprendieron a cultivar la tierra y cambiaron su modo de vida: se hicieron sedentarios y empezaron a producir sus propios alimentos. Paralelamente al descubrimiento de la agricultura, surgió la ganadería. Las personas comenzaron a domesticar y criar determinadas especies animales. Con la ganadería se obtenían alimentos (carne, leche, huevos, grasas...) y pieles. También utilizaron animales de tiro para las faenas agrícolas y el transporte.

Notas

- [1] Identificación del sector primario con el sector extracto en Rouco y Martínez, *Economía agraria* ([http://books.google.es/books?id=MMMNmWklKpgC&pg=PA49&dq="sector+extractivo+y+sector+primario"&hl=es&ei=LsSCTpmyFcqj8QPQ-fkJ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false](http://books.google.es/books?id=MMMNmWklKpgC&pg=PA49&dq=)), EDITUM, 1997, ISBN 8476848587, pg. 49.
- [2] Véase, por ejemplo *Contabilidad nacional de España* (<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t35/p008/&file=inebase>) (INE); donde se desglosa: *Agricultura, ganadería y pesca. Energía. Industria. Construcción. Servicios*

Sector secundario

El **sector secundario** es el sector de la economía que transforma la materia prima, extraída o producida por el sector primario, en productos de consumo,^[1] o en bienes de equipo, es decir, productos que serán utilizados en otros ámbitos del sector secundario.^[2]

Subsectores

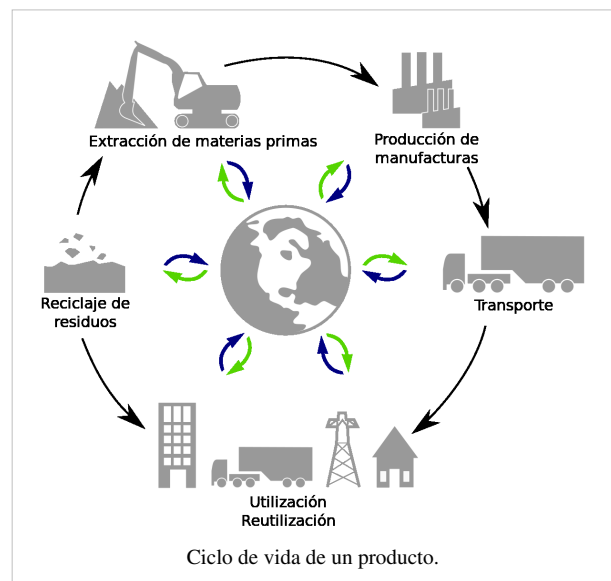
El sector secundario comprende la artesanía, la industria, la construcción, la minería así como la obtención de energía.^[3]

Artesanía

La artesanía fue el subsector básico de la economía en Europa hasta la Revolución Industrial, en el siglo XIX.

Esta provocó el declive de la artesanía debido al surgimiento de la producción en serie.^[2] Puede definirse como:

La Artesanía (*sic*) es el resultado de la creatividad y la imaginación, plasmado en un producto en cuya elaboración se ha transformado racionalmente materiales de origen natural, generalmente con procesos y técnicas manuales. Los objetos artesanales van cargados de un alto valor cultural y debido a su proceso son piezas únicas.



Enrico Roncancio P.^[3]

Industria

La industria es una actividad económica surgida en la Primera Revolución Industrial a finales del s. XVIII y principios del s. XIX en Inglaterra y que tiene como objetivo transformar las materias primas en productos comercializables utilizando, para ello, fuerza humana, máquinas y energía.^[1]

La Revolución Industrial, a su vez, surgió de la transición del capitalismo comercial hacia el capitalismo industrial de la segunda mitad del siglo XVIII.^[1] En un primer momento, se basó en el vapor,^[1] el carbón y el hierro, pero a partir de 1860 surgió la Segunda Revolución Industrial, empleando acero, electricidad y productos químicos y, al mismo tiempo, se convirtió en capitalismo financiero.^[1] A partir de 1970 se produce la Tercera Revolución Industrial, con el desarrollo de la informática.^[1]

Construcción

La construcción es el proceso de armado de una estructura, cuyo tamaño puede variar desde una casa hasta un rascacielos o infraestructuras como un túnel o una carretera. Para ser considerado propiamente como tal, se debe disponer, antes de concretarse de un proyecto predeterminado y que se seguirá según unas determinadas directrices.^[4]

Minería

La minería se dedica a localizar, extraer y refinar las rocas y los minerales que se encuentran en el suelo y en el subsuelo. Para realizar esta actividad, se requieren métodos de prospección para localizar los minerales; técnicas de extracción, que son distintas si los minerales se encuentran en yacimientos a cielo abierto o en yacimientos subterráneos o minas; sistemas de refino, para separar el mineral utilizable(mena) de la roca que lo contiene (ganga).

Energía

La generación de electricidad es el proceso mediante al cual se consigue electricidad mediante la conversión de una energía del sector primario . Estas energías primarias tienen como objetivo la de producir energía mecánica de rotación que, posteriormente, se transformará en energía eléctrica.^[5]

Referencias

Sector servicios

Sector servicios o **sector terciario** es el sector económico que engloba todas aquellas actividades económicas que abarca las actividades relacionadas con los servicios materiales no productores de bienes. Empezó a principios del siglo XIV. No compran bienes materiales de forma directa, sino servicios que se ofrecen para satisfacer las necesidades de la población.

Incluye subsectores como comercio, transportes, comunicaciones, finanzas, turismo, hostelería, ocio, cultura, espectáculos, la administración pública y los denominados servicios públicos, los presta el Estado o la iniciativa privada (sanidad, educación, atención a la dependencia), etc.

Dirige, organiza y facilita la actividad productiva de los otros sectores (sector primario y sector secundario). Aunque se lo considera un sector de la producción, propiamente su papel principal se encuentra en los dos pasos siguientes de la actividad económica: la distribución y el consumo.

El predominio del sector terciario frente a los otros dos en las economías más desarrolladas permite hablar del proceso de terciarización.

Composición

El sector de servicios o sector terciario se compone de las áreas "suaves" de la economía tales como:

- Comercio (mayorista, minorista, franquicias)
- Actividades financieras (banca, seguros, bolsa y otros mercados de valores)
- Servicios personales, los más importantes de los cuales son los que se identifican con el estado de bienestar (especialmente educación, sanidad y atención a la dependencia -servicios públicos, se presten por el Estado o por la iniciativa privada), pero también otros (como las peluquerías)
- Servicios a empresas de cualquier sector, como la gestión y administración de empresas (incluyendo el nivel ejecutivo), la publicidad y las consultorías y asesoramientos económico, jurídico, tecnológico, de inversiones, etc.
- Función pública, administración pública, actividades de representación política y de servicios a la comunidad, como las actividades en torno a la seguridad y defensa (ejército, policía, protección civil, bomberos, etc.) y las actividades en torno a la justicia (jueces, abogados, notarios, etc.)
- Hostelería y las actividades en torno al turismo
- Las actividades en torno al ocio, la cultura, el deporte y los espectáculos, que incluyen las llamadas industrias audiovisuales o de imagen y sonido (industria musical, industria cinematográfica y similares, como los videojuegos); la industria editorial se incluye, con las artes gráficas, entre los sectores industriales (es decir, en el sector secundario)
- Transporte y comunicación (según se trasladen mercancías o información)
- Medios de comunicación, especialmente los medios de comunicación de masas o sociales (periodismo escrito -prensa-, radio y televisión)
- Telecomunicaciones, especialmente los medios personales (telefonía)
- Otras aplicaciones de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), especialmente la informática e Internet.

Servicios públicos

Las empresas de servicio público a menudo se consideran parte del sector terciario cuando proporcionan servicios a las personas, si bien cuando se crea la infraestructura de la empresa de servicio público a menudo se considera parte del sector secundario, aunque el mismo negocio puede estar implicado en ambos aspectos de la operación. Las economías tienden a seguir una progresión de desarrollo que las lleve de una gran confianza en la agricultura hacia el desarrollo de la industria (p.ej. automóviles, textil, construcción naval, acero, minería) y finalmente hacia una

estructura basada en el servicio. Mientras que la primera economía para seguir esta trayectoria en el mundo moderno fue la del Reino Unido, la velocidad en la cual otras economías han hecho más adelante la transición basada en los servicios, a veces llamados postindustriales, se ha acelerado sobre ésta.

Economía

El término de '*economía*', en contraste, se refiere a un modelo en donde toda la actividad económica que sea posible se trata como servicio. Por ejemplo la IBM trata su negocio como un negocio de servicios. Aunque todavía fabrica los ordenadores de altas prestaciones, considera las mercancías físicas como una pequeña parte del sector de las "soluciones de negocio". Han encontrado que la elasticidad de la demanda para las "soluciones de negocio" es mucho menor que para el hardware. También se ha producido un cambio equivalente al modelo de precio de suscripción. Esto significa que muchos fabricantes, en vez de recibir un solo pago por una parte del equipo fabricado, ahora están recibiendo un flujo constante de ingresos por sus contratos en vigor.

La industria tiende para ser más abierta al comercio internacional y a la competencia que el sector servicios. Consecuentemente, ha aumentado la tendencia a que las primeras economías industriales sufran ataques competitivos por parte de los países que se industrializaron más tarde, p.ej. porque los costes de producción, especialmente de trabajo, son más bajos en éstas segundas. La contracción resultante de la fabricación en las economías principales puede explicar su mayor confianza en el sector servicios.

Enlaces externos

- www.educacion.gob.es/exterio/ro/es/materiales/MODULO19.doc ^[1] *El sector terciario* en educacion.gob.es

Referencias

[1] <http://www.educacion.gob.es/exterio/ro/es/materiales/MODULO19.doc>

Sector cuaternario

Aunque han reconocido como todos los economistas del mundo, el **Sector Cuaternario** es (al igual que los sectores primario, secundario y terciario) una parte de la economía cuya característica es estar basado en el conocimiento e incluir servicios tales como la generación e intercambio de información, tecnología de la información, consultoría, educación, investigación y desarrollo, planificación financiera y otros servicios o actividades principalmente intelectuales.^{[1][2][3]} Adicionalmente el término se ha utilizado para describir a los medios de comunicación, la cultura y el gobierno,^[4] puede ser clave en el desarrollo de una mejor juventud ya que en él esta incluida la educación.

Su origen está en un tratamiento más detallado de la hipótesis de tres sectores económicos, con el propósito de diferenciar ciertas actividades específicas tradicionalmente consideradas como parte del tercer sector o terciario, ya que supuestamente tales servicios intelectuales son lo suficientemente diferentes como para justificar un sector separado y no considerarse simplemente como parte del sector terciario. Este sector es especialmente importante en los países muy desarrollados y requiere una mano de obra altamente calificada.

En el **Sector Cuaternario**, las empresas invierten para asegurar una mayor expansión, lo que se ve como un medio de generar mayores márgenes o rentabilidad de las inversiones.^[5] La investigación se dirige hacia la reducción de costos, aprovechamiento de los mercados, la producción de ideas innovadoras, nuevos métodos de producción y métodos de fabricación, entre otros. Para muchos sectores, como la industria farmacéutica, dicho sector es el de más alto valor añadido, ya que crea futuros productos de la marca de los que se beneficiará en un futuro la empresa.

dado que no existe acuerdo entre los economistas para su uso, sus definiciones y contenidos varían según el autor, llegando algunos a incluir en él el sector de ocio y entretenimiento. Generalmente, sin embargo, el **sector cuaternario** consiste en aquellos sectores que prestan servicios de información, como la informática y las TIC (tecnologías de información y comunicación), consultoría se caracteriza por su método de investigación (asesoría para empresas) y de I+D (investigación, particularmente en los campos científicos).

Referencias

Fuentes y contribuyentes del artículo

Administración *Fuente:* <http://es.wikipedia.org/w/index.php?oldid=67326082> *Contribuyentes:* -antonio-, 2800:68:3:1:250:56FF:FEAF:476, 3coma14, AVIADOR, Aan3q, Acamez, AlGarcia, Alan, Alexander david, Alfonso", Alhen, Allforous, Alnaje53, Alvaro qc, Andreasperu, Angel GN, Antonorsi, Antur, Anual, Armando Godinez Vargas, Açipni-Lovrij, Banfield, Bcoto, Beaire1, Belb, BlackBeast, Bucephala, BuenaGente, Camilo, Caravan, Carlos Jair Donis Lera, Carmin, Catibel, Cecylievano, Cheveri, Chrishonduras, Claudio Pirozzi, Correogsk, Daniel 020783, David0811, Dianai, DiegoEzequiel, Diegusjaimes, Dodo, Doncentu, Dreispt, Dreitmen, Dtdo, E.alexandra, Ecygs, Edc.Edc, Edmenb, Edslov, Eduardosalg, El Moska, Elsenyor, Eve de Moros, FAR, FBAena, Falopez, Fenchudo, Fenix 2, Ferruco109, Fixertool, Flb, FloridaU, FrancoGG, Francoman link, Ggenellina, Ginés90, Gonce, Gons, Grillitus, HUB, Hanjin, Hapy.soni, Helmy oved, HermanHn, Humberto, Igna, Iripineda, Irus, Isha, J. A. Gélvez, JABO, JAQG, JAn Dudík, JMB(es), Jarisleif, Javierito92, Jcaraballo, Jcyber2007, Jfox, Jgrullon88, Jkbw, Johns, Jokinansa, JorgeGG, José Antonio Diez, Juangelos, Juanpablo321, Jurema Oliveira, KaL, Kekkyojin, Kved, Lastminute.cte, Laura Fiorucci, Leonpolanco, LlamaAl, Lnegro, Luisxx24, MELYOG, Madalberta, MadriCR, Magister Mathematicae, Managementfreak, Mandrake33, Manuel10kurt, Manuelt15, Manwë, MarcoAurelio, Marden Vásquez, Mariesin, MarthaUAA, Marti47, Martingala, Martín Trejo, Matdrodes, Medina.cesar, Miss Manzana, Morza, Muro de Aguas, Mushii, Mvg2009, NaBUru38, Netito777, Nihilo, Niko.villano, Ninrouter, Paula11, Paulus Merten, Petrus, Pieralf, Pinar, Pitt.666, Poco a poco, Pólux, Qazedo, Raimundo Pastor, Raystorm, Reijvhargis, Rigenea, Roberto Cruz, RoderickPlant, RubiksMaster110, Ruisu05, Sabonsipalki, SaeedVilla, Sansemar, Santiperez, Sdeparnes, Setincho, Snakeyes, Sonett72, Spbarrera, SuperBraulio13, Superzerocoool, Taichi, Tano4595, Technopat, Tirithel, Tomatejc, Trampoliness, Travelour, Tunnelmreel, Txo, UA31, Ucevista, Vitamine, Waka Waka, Wasabo, Xqno, Yeza, Yosicogito, Érico Júnior Wouters, 797 ediciones anónimas

Organización de empresas *Fuente:* <http://es.wikipedia.org/w/index.php?oldid=66913816> *Contribuyentes:* Ambeirao, Anual, Atalanta86, Bachi 2805, Beto29, Cperez701, Dark Bane, Diegusjaimes, Er Komandante, Feliciano, Humberto, Isha, Jck55, Jkbw, Juan cvp, Juangelos, Kved, LSDV, Leonpolanco, Lkennyg, Lula33, Macc69, MadriCR, Mandrake33, Mariano.yaguez, Matdrodes, NicolasAlejandro, Petronas, Rastrojo, Sageo, Savh, Señor b, SuperBraulio13, Superzerocoool, Taichi, Technopat, Trampoliness, Vitamine, Ángel Luis Alfaro, 117 ediciones anónimas

Empresa *Fuente:* <http://es.wikipedia.org/w/index.php?oldid=67323274> *Contribuyentes:* -jem-, 142857, 2rombos, ARIPURICELLI, Abajo estaba el pez, Abece, Abrego, AchedDamiman, Acratta, Adridelolmo, Aelo, Airunp, AlGarcia, Aleator, AlexGPL, Alexquendi, Aljadi1027, Allforous, Alvaro qc, Anabexon, Anamelim, Anaxee, Andre2v, Andreasperu, Andresfelipehermandez1, Andrus 86, Angel GN, Angelito7, AnselmiJuan, Antonorsi, Antur, Antón Francho, Anual, AstroNomo, Avm, Açipni-Lovrij, BGTC, Baiji, Banfield, BarceX, Beaire1, Belb, Beto29, BetoCG, BlackBeast, BlouBlou, Bucephala, Bucho, C'est moi, CAMILA ALVEAR, CASF, CIDCITEI INTERNACIONAL, C.A, Calsbert, Camilo, Capitanpuf, Carlindz, Carlos G. Ramirez R., CarlosRC, Carmin, Centroamericano, Cespinoza, Cheveri, Cinabrium, Cobalttempest, Comae, Comu nacho, Crates, Cristian98v, DJ Nietzsche, DLeandroc, Dangelin5, Danie1996, Darz Mol, David0811, Deivis, Deleatur, Delphidius, Diamondland, Dianai, Diegusjaimes, Digigalos, Dodo, Durero, Dzegarra, Edmenb, Edslov, Edu270394, Eduardosalg, Edur2nex, Ejmeza, Emiduronte, Equi, Er Komandante, Erik.D.C.Dguez., Ernesto Graf, Erodriguer, Erri4a, Espilas, FAR, FERNANDO JESUS TORRES MANRIQUE, Fadesga, Farisori, Felinum, Fernando2304, Filipo, Foundling, Fran12m, Fran89, FrancoGG, Furti, GaboxUnderwave, Gaius iulius caesar, Galio, Gearlion, Gizmo II, Gkarpljuk, Gomelendez, Gonce, Greek, Grillitus, Grindelwald, Guillelopezginés, HUB, Harpagornis, Hector92, Helmy oved, Humberto, Igna, Invadinado, Iqman, Isha, J. A. Gélvez, JEDIKNIGHT1970, JKD, Jarisleif, Jarke, Javierito92, Jcaraballo, Jesuja, Jesusosm, Jkbw, Joaquín aquino, Jonik, Jorge c2010, JorgeGG, Jorgechp, Josetxus, Jotalfoban, Juan cvp, Julian leonardo paez, Jurgens, Jurock, Kerr, Kikegavilan, Kikogal, K11nk3r, Kordas, Kved, LMLM, Lasneyx, Laura Fiorucci, Le bazooke, Leonpolanco, Letterbomb, Leugim1972, Libertad y Saber, Ligadeira, Lkennyg, LlamaAl, Lmore, Lnegro, Lourdescarrasco, Lucien leGrey, Luis1970, LuisVillegas, Luisxx24, Lukus, Lungo, Luz1007, Macuro, MadriCR, Mafores, Magister Mathematicae, Maktin18M, Maldoror, Mansonce, Manuel Trujillo Berges, ManuelGR, Manumoe, Manwë, Mar del Sur, MarcoAurelio, Matdrodes, Mateoelcapo23, Me-Río-de-Janeiro, Mel 23, Mercenario97, Metronomo, Michael vainstein, Miguel Andrade, MiniEnE, Miss Manzana, Moises Otero, Montgomery, Mrexcel, Muro de Aguas, Mushii, Mutari, Máximo de Montemar, N4D13, Nathaniell, Natiesco, Netito777, Nicop, Nievisha G.C, Nihilo, Ninovolador, Nioger, Níxon, Ornitododo, Oscar ., P.o.l.o., Pablotedaelcambiazio, Paintman, Paladio, Palomenv, Pedromexi, Pedrvaz, Pellaga, Periku, Perroperroperro, PesoPixel, Petabyte, Petrus, PhJ, Pleusicles, Polinizador, Poromiami, Prietoquilmes, Pólux, Qqil, Queninosta, Quijav, Ralgis, Ramon00, Raulshc, Relleu, Retoni.diaz, Rheras, Ricardogpn, Roberpl, Roche, Rosarino, RoyFocker, Rmsjrp, Rsg, Rubpe19, Ruy Pugliesi, Roge, Sabbut, SanchoPanzaXXI, Savh, Sebado, Sebrev, Setincho, Shafe82, Shooke, Sidcc, Snakeyes, Snuckeyre, Sonett72, SpeedyGonzalez, Spirit-Black-Wikipedista, StevenGC, SuperBraulio13, Taichi, Tano4595, Technopat, Theraptor3389, Tico, Tim Q. Wells, Tirithel, Tortilovsky, Tostadora, Trampoliness, Travelour, UA31, Ucevista, Ummowoa, Valentín estevez navarro, VanKleinen, Varano, Veon, Vicbranesrui, Vitamine, Vrysy, Vubo, Waka Waka, Walter closser, Wilfredor, Xsm34, Yakoo, Yiyi3, Yleon, Youssefsan, Zedgim, Zeroth, ZrzlKug, Zugzwang, Zyder, Álvaro P., Ángel Luis Alfaro, 1616 ediciones anónimas

Sector primario *Fuente:* <http://es.wikipedia.org/w/index.php?oldid=66688760> *Contribuyentes:* AlGarcia, Alan, Alfonso", Alonsorgaz, Amadís, Andeveron, Angel GN, Angelito7, Anual, Belgrano, Bethan 182, Bucephala, Dangelin5, Diego Sanguinetti, Diegusjaimes, Edmenb, Emiduronte, FBAena, Feministo, Fixertool, Foundling, Furti, Gaius iulius caesar, Gallowolf, Ginés90, Grabvee, Helmy oved, Hugozam, Icvav, Igna, Jkbw, Jonadin93, Kved, Leonpolanco, Manwë, Maria angelica, Markoszarrate, Matdrodes, Nachosan, Netito777, Nicop, Nioger, Ricardogpn, Rmendoza58, Roderick789, RoyFocker, Rubpe19, Rumpelstiltskin, Rage, SLamprea, Sanya3, Siabef, Sidrunas, SuperBraulio13, Taichi, Technopat, Tony Rotondas, UA31, Unai Fdz. de Betoño, Wafry, Ángel Luis Alfaro, Érico Júnior Wouters, 250 ediciones anónimas

Sector secundario *Fuente:* <http://es.wikipedia.org/w/index.php?oldid=67304444> *Contribuyentes:* 98lore, Alelpenya, Anual, Baldur71, DerKrieger, Elba Ramos, Helmy oved, Jkbw, Leonpolanco, Marcecoro, Pacovila, Rubpe19, SuperBraulio13, Technopat, UA31, Waka Waka, 46 ediciones anónimas

Sector servicios *Fuente:* <http://es.wikipedia.org/w/index.php?oldid=67217350> *Contribuyentes:* -jem-, 2deseptiembre, Adorian, Aeveraal, Angel GN, AnselmiJuan, Anual, Artuditu, Açipni-Lovrij, Belgrano, Cadalso, Calapito, Campito, Creosota, DJ Nietzsche, Diegusjaimes, Ecemaml, Edslov, Fadesga, Feministo, Fmariluis, Foundling, Grillitus, Haydea, Helmy oved, Igna, InMooseWeTrust, J2188a, Jafeluv, Javier Valero, Javierito92, Jkbw, Johanna94, Jorge c2010, JorgeGG, Karito.825, Khiri, Leonpolanco, Maldoror, Mansonce, Manwë, Matdrodes, Miss Manzana, Ovejilla, Pedro Felipe, Petronas, Pijusmagnificus82, Pitufu.Budista, Racso, Redan, Retama, RoyFocker, Sabbut, Scabredon, Sergy2008, SimónK, SuperBraulio13, Technopat, Xexito, Ángel Luis Alfaro, 225 ediciones anónimas

Sector cuaternario *Fuente:* <http://es.wikipedia.org/w/index.php?oldid=67177910> *Contribuyentes:* Anual, Artuditu, Açipni-Lovrij, Bambadee, BlueWorld, Diegusjaimes, Esp1986, Feministo, Furti, Gagito, Gallowolf, Gaston95-uy, Helmy oved, Humberto, Isha, Jkbw, Kved, Quijav, Sabbut, Shekats8er, SuperBraulio13, UA31, Waka Waka, Wikielwikingo, Wilfredor, Ángel Luis Alfaro, 101 ediciones anónimas

Fuentes de imagen, Licencias y contribuyentes

Archivo:BSC-es.png Fuente: <http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Archivo:BSC-es.png> Licencia: Public Domain Contribuyentes: BSC.png: derivative work: Ninrouter

Archivo:Organizacion empresarial.png Fuente: http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Archivo:Organizacion_empresarial.png Licencia: Creative Commons Attribution-Share Alike Contribuyentes: Jesuja

Imagen:Gantt-chart.png Fuente: <http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Archivo:Gantt-chart.png> Licencia: GNU Free Documentation License Contribuyentes: Ma-Lik, Maksim, 1 ediciones anónimas

Archivo:Apple Headquarters in Cupertino.jpg Fuente: http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Archivo:Apple_Headquarters_in_Cupertino.jpg Licencia: Creative Commons Attribution-Sharealike 3.0 Contribuyentes: Joe Ravi

Archivo:Empresa Industrial de Chapelaria.jpg Fuente: http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Archivo:Empresa_Industrial_de_Chapelaria.jpg Licencia: Public Domain Contribuyentes: Celiaak, Trotz, ぬいしあす, 1 ediciones anónimas

Archivo:Conti Werk Hannover.jpg Fuente: http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Archivo:Conti_Werk_Hannover.jpg Licencia: Public Domain Contribuyentes: Original uploader was AxelHH at de.wikipedia (Original text : Axel Hindemith)

Archivo:Continental AG Empresa Nova Bahia.gif Fuente: http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Archivo:Continental_AG_Empresa_Nova_Bahia.gif Licencia: Attribution Contribuyentes: Continental AG

Archivo:Product's lifecycle.svg Fuente: http://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Archivo:Product's_lifecycle.svg Licencia: Public Domain Contribuyentes: Product's_lifecycle.jpg: National Institute of Standards and Technology's Manufacturing Engineering derivative work: Yzmo (talk)

Licencia

Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0 Unported
[//creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/)
