

La función control en la administración. Un acercamiento desde la economía política

The control functions in the administration. An approach from political economy



<https://pixabay.com/es/calculadora-c%C3%A1lculo-seguro-385506/>

Fecha de recibido: 28 / 08 / 2018

Fecha de aceptación: 31 / 10 / 2018

Armenio Pérez Martínez. Ph.D en Ciencias Económicas de la Universidad de Camaguey Ignacio Agramonte, Master en Gestión Turística de la Universidad de Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Licenciado en Psicología de la Universidad Central Marta Abreu de las Villas. Coordinador del Departamento de Innovación y Calidad Universitaria de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Ecuador. **Correo Electrónico:** aperezm@ulvr.edu.ec **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-9491-6938>

Cómo citar este artículo

Pérez Martínez, A. (2019). La función control en la administración. Un acercamiento desde la economía política, NOVUM, 1(9), p.p. 106 - 123.

Resumen

La administración ofrece un marco para el desarrollo económico de los países. La función control se encuentra dentro de las más conocidas y estudiadas; sin embargo, no se aprecia que exista consenso en algunos de sus puntos más significativos. El presente artículo tiene como objetivo aplicar el conocimiento que ofrece la Economía Política para la comprensión del problema de la dirección y la función de control con un enfoque marxista. Se empleará como método de investigación el análisis histórico-lógico, que permite analizar cada categoría propuesta desde la visión de los principales autores marxistas. Las conclusiones señalan la importancia de la aplicación consecuente de la función control, a partir de la comprensión de su naturaleza vinculada a la economía política. **Palabras clave:** Economía de la empresa; Marxismo; Doctrina económica; Desarrollo económico y social.

Abstract

The administration offers a framework for the economic development of the countries. The control function is among the most known and studied, however, it is not appreciated that there is broad consensus on some of its most significant points. The aim of this article is to apply the knowledge offered by Political Economy to the understanding of the problem of management and the control function with a Marxist approach. The historical-logical analysis will be used as a research method, which allows analyzing each proposed category from the perspective of the main Marxist authors. The conclusions point to the importance of the consistent application of the control function, based on an understanding of its nature linked to political economy. **Keywords:** Business Economics; Marxism; Economic doctrines; Economic and social development.

Introducción

El progreso de las organizaciones depende del rol de los recursos humanos, una de sus fuerzas productivas. El desarrollo organizacional alcanzado hasta el momento ha tenido como resultados que cualquier empresa requiere de una complicada coordinación de habilidades humanas especializadas, materiales y tecnologías para realizar su trabajo. Actualmente el factor más importante para ser competitivos es la gestión de su personal, su motivación y compromiso (Robbins, 2004).

La estrecha relación existente entre la ciencia, la tecnología y el desarrollo social ha sido puesta de manifiesto en múltiples investigaciones (Roldán, 2009; Escobar, 2018). El economista Alfredo González hace mención al papel de la ciencia en la actividad productiva.

Hoy día la ciencia se transforma en fuerza productiva directa y contribuye a superar las dificultades en el crecimiento extensivo de los factores de producción y el agotamiento del medio y los recursos naturales a escala planetaria [...] Los procesos productivos se hacen cada vez más indirectos y heterogéneos; surgen las materias primas y materiales sintéticos, la genética y los nuevos materiales reordenan los bloques elementales de la naturaleza, y las máquinas asimilan progresivamente las distintas funciones humanas, con una revolución informática que extiende las fronteras de la sustituibilidad del conocimiento y

la inteligencia humana (González, 2004, p. 155).

El desarrollo de la administración científica ha estado aparejado a las necesidades siempre crecientes del hombre para crear bienes de uso y servicio a partir del perfeccionamiento de las empresas. Sin embargo, su actual importancia radica en que esta ciencia está llamada a modificar los mecanismos de gestión que permitan anticiparse al cambio constante en que se encuentra nuestra sociedad, a partir de las características que imponen la globalización neoliberal, sobre todo, a los países en vías de desarrollo. Los países subdesarrollados están urgidos a superar el estado de desconexión con la economía internacional y tienen que ver más allá del desarrollo de los distintos sectores de la economía, empleando para ello, la gestión eficaz y eficiente de todos sus recursos (financieros, materiales, humanos, etc.).

Para el desarrollo exitoso de una investigación en las ciencias sociales resulta imprescindible que se logre comprender la esencia del fenómeno apelando a métodos científicos oportunamente validados. En este caso resulta muy gratificante encontrar una salida desde la experiencia de la Economía Política. ¿Por qué esta ciencia es necesaria para comprender los procesos de la administración? Según Ramón Sánchez Noda (2004) existen varias razones por las que la

Economía Política se convierte en el centro de atención para las demás ciencias económicas aplicadas. En primer lugar, se muestra la función metodológica de la Economía Política que más que expresar datos y resultados económicos explica las relaciones que se establecen entre estos a la hora de producir, distribuir, cambiar y consumir. Además, porque la forma de comprender categorías y conceptos de estas ciencias aplicadas con un menor nivel de abstracción y asociados a los registros económicos, a su control y que están presentes en la práctica empresarial – léase capital de trabajo, valor agregado, activos fijos, etc.- carecen de valor si se analizan ajeno al contexto humano. Se concibe como altamente ilustrativa de este fenómeno la siguiente idea de Roberto Muñoz: "... si aceptamos que en última instancia la economía política, para decirlo de alguna manera, es la madre de las ciencias económicas" (2004, p. 70).

Por ello se considera importante definir la Economía Política a través del pensamiento de importantes economistas. Para Héctor Castaño (2004, p. 29) "La economía política expresa teóricamente la contradicción práctica entre la esencia del hombre y la sociedad capitalista mediante la toma como principio fundamental del trabajo bajo su forma enajenada". El ya mencionado Muñoz en la propia obra piensa que "A la economía política le

interesa descubrir la naturaleza de las relaciones de producción; en virtud de qué leyes y regularidades cambian, y su lugar dentro del conjunto de relaciones de un modo de producción determinado" (2004, p. 70).

Para Sánchez Noda:

La economía política como ciencia económica y social, se ocupa no solo del conocimiento de los datos, sus causas, razones para la fundamentación del proceso de evolución económica. Esta ciencia reconoce que siempre existe una concepción previa, para el análisis de los procesos económicos y sociales y también para la elaboración del instrumental que garantiza el funcionamiento macro y microeconómico de la sociedad (2004, p. 125).

Por tanto, para los fines de esta investigación se considera que la Economía Política se convierte en el marco para la explicación de las relaciones, así como las leyes y principios que explican estas relaciones, que se establecen por los seres humanos en el momento de crear y "compartir" los bienes materiales y espirituales que se producen para mantener la especie. Es por ello que reviste especial interés la comprensión teórico metodológica de la investigación para la dirección desde la economía política.

Se propone como objetivo de este artículo aplicar el conocimiento que ofrece la Economía Política para la

comprensión del problema de la dirección y la función de control con un enfoque marxista.

Se empleará como método de investigación el análisis histórico-lógico, que permite analizar cada categoría propuesta desde la visión de los principales autores marxistas.

Desarrollo

La administración. Su devenir histórico

La creación de la vida material del hombre, la producción de los servicios, el desarrollo de las actividades que forman parte de su cultura estética, la creación y evolución del progreso científico-técnico e incluso manifestaciones tan negativas para la humanidad como la guerra, se llevan a cabo por medio de instrucciones de diferente carácter. Cualquier ministerio, empresa, órgano de Poder Popular, organización política, asociación, etc., es un grupo social creado por el hombre para el cumplimiento de un fin determinado.

La existencia de los grupos sociales es una consecuencia, tanto del carácter social del hombre como de la complejidad creciente de los procesos materiales e intelectuales. En estas organizaciones los hombres establecen relaciones entre sí con el fin de lograr cumplir los objetivos y metas propuestas (Marx, 1962).

Se requiere de una función especial y de una profesión relativamente nueva: la función de dirección y la profesión de dirigente. La dirección da vida y pone en marcha a las organizaciones. Dirigir es en esencia, convertir recursos en resultados (Stoner y Freeman, 1994). Tomando esta idea como referencia, se sostiene que la dirección constituye una disciplina de tipo social, por cuanto su acción va encaminada a la conducción de los hombres y por ende del grupo social hacia determinados logros consecuentes con un sistema social específico y bajo ciertas restricciones. Dicho de otra forma, se ejerce por personas y sobre personas, de ahí que en definitiva sea el trabajo del hombre, el objetivo que se trace, sus conocimientos, su constancia, su honestidad, su visión ideológica de la realidad objetiva, lo que da el contenido y determina los resultados de esta actividad. Se deduce fácilmente el carácter clasista de esta disciplina y su papel fundamental en los procesos que caracterizan cada formación económica. El que dirige representa los intereses de la clase en el poder; por tanto, tiene un compromiso ideológico en esa línea y consecuentemente debe responder a ella.

Al analizar el trabajo de dirección, Marx rompió las relaciones deterministas y simplificadoras del mismo. Lo que había sido visto vinculado a la posesión de los medios

de producción, comenzó a comprenderse más cercano a las relaciones de producción. En *El Capital* (1962) se enfatiza en el carácter social y coordinado del trabajo y la necesidad de contar con personas encargadas de planificar, organizar, dirigir y controlar a las demás personas. Estas ideas dejan bien establecido el carácter social y prioritariamente materialista del trabajo, así como su papel en la transformación y evolución humana. Lenin compartió los criterios de Marx en este aspecto.

Se comparte el criterio de que el trabajo de dirección surge como una forma de compartir las metas y objetivos comunes de los grupos humanos y a la vez, organizar todos los esfuerzos de los sujetos implicados. El principal aporte de Marx y Lenin se concretan en apreciar estos rasgos y darle carácter científico en el inicio del capitalismo burgués.

Posiblemente los antecedentes más complejos y antiguos de la dirección deban buscarse en el surgimiento y desarrollo del Estado, que como se conoce, es una consecuencia del desarrollo de las fuerzas productivas, de la descomposición de la sociedad primitiva, del surgimiento de la propiedad privada y de la aparición de las clases (Stoner y Freeman, 1994).

La organización bajo el principio territorial, la necesidad de crear

instrumentos de represión clasista que permitieran garantizar el poder de una clase sobre la otra, el financiamiento del sistema de gobierno mediante tributos monetarios, y la necesidad de irse perfeccionando continuamente para asimilar el reto de fuerzas productivas y relaciones de producción más desarrolladas, hicieron del Estado una fuente de problemas económicos, políticos, sociales, militares y religiosos, cuya solución implicó e implica aún establecer jerarquías, procedimientos, niveles de decisión, delegación de autoridad, presupuestos, sistemas de información, etc.

Hace unos doscientos años, se produce un acontecimiento que va a promover el desarrollo acelerado de la dirección como disciplina independiente: la revolución industrial. Este fue un fenómeno socioeconómico en el que se integraron la transformación de las relaciones feudales en capitalistas y la transformación del trabajo manual en mecánico. Fue un fenómeno político y técnico. La revolución industrial ocasionó el cambio súbito en la forma en que se llevaba a cabo la producción hasta esos momentos.

Al modificar sustancialmente la tecnología de la producción, derivó transformaciones también sustanciales a escala de la sociedad, todo lo cual debía encontrar una respuesta en el campo de la dirección. Esta respuesta

no fue inmediata, aunque si progresiva. No fue hasta principios del siglo XX que surgieron los primeros elementos de lo que se llamó administración científica.

Se acepta el razonamiento de que en las condiciones contemporáneas la dirección ha alcanzado dimensiones de disciplina científica y debe de ser capaz de dar respuesta a la conducción de instituciones sumamente complejas, tanto en su extensión como en su contenido y objetivos. Este desarrollo acelerado de las instituciones contemporáneas es un resultado de la llamada Revolución científico técnica, la cual es también un factor de desarrollo de la propia disciplina de dirección.

Así, la administración es una forma que asume las relaciones de producción en cualquier sistema social como medio de organizar las fuerzas productivas. En el caso de las organizaciones lucrativas o no; son una forma de lograr que los esfuerzos humanos y los demás recursos, permitan alcanzar los objetivos y fines propuestos.

En este caso se demuestra que la relación dirigente-dirigido es expresión de la búsqueda de los intereses de la clase en el poder y a la vez del tipo de propiedad. Es necesario comprender la relación dialéctica que se establece entre estas categorías de la economía política. Resulta llamativo observar cómo en la actualidad se esfuerza el

sistema capitalista por proponer formas de explotar mejor a los hombres a partir de una mejor gestión, o sea, una mejor forma de lograr que los recursos de todo tipo rindan de manera adecuada.

La complejidad del momento actual donde los recursos son cada vez más escasos demanda de modos nuevos y más eficaces para lograr que los hombres creen los bienes necesarios para su supervivencia, a pesar de que exista un capitalismo irracional que pretenda acabar con la humanidad. Las nuevas formas de gestión que se propongan, desde el empleo eficiente de todos los recursos – entre ellos el humano- están convocados a ganar espacios a partir de la comprensión dialéctica de la conexión entre las fuerzas productivas, las relaciones de producción, las formas de propiedad y el modo de producción concreto de un determinado momento histórico.

Actualmente la administración se encuentra en pleno proceso de desarrollo académico. Múltiples son los estudios que se enfocan hacia las herramientas como el Cuadro de Mando Integral (Kaplan y Norton, 2006), Dirección Estratégica (Ronda, 2008), paradigmas como la Dirección por Valores (Blanchard y O'Connor, 1997; Dolan, 2012). Sin duda, este auge de la producción científica sobre la administración parte desde una concepción filosófica que tiene puntos

de contacto con el marxismo y la economía política, en última instancia.

El control de gestión y su evolución

La existencia de entornos en permanente estado de cambio se ha acentuado en los últimos años por transformaciones en los mercados y economías en las diferentes regiones del mundo, son razones más que suficientes para que las organizaciones, incididas directamente por estos acontecimientos, sientan cada vez más la necesidad de planificar, controlar y gestionar su futuro.

Se intenta entonces, incrementar la capacidad de las organizaciones, a partir de la introducción de sistemas de control, para recopilar información sobre aspectos específicos de la actuación de la organización y enviarla a sus miembros; para que ello posibilite estar preparado para la toma de decisiones flexibles y rápidas, atenuar la incertidumbre, disminuir los conflictos y las tensiones internas, adaptarse mejor a los cambios del entorno, integrarse internamente y facilitar informes a actores externos o terceros.

En la evolución del control de gestión existen diferentes corrientes que en la literatura internacional se han ido clasificando bajo distintos nombres cuyas contribuciones teóricas son bastante heterogéneas, no

apreciándose la existencia de un paradigma dominante.

Estas corrientes que han ido evolucionando a medida que las organizaciones y los mercados cambiaban y necesitaban más variables para disponer de sistemas de control eficientes y adaptados a los cambios, tienen una motivación común, intentar entender mejor todo el proceso organizacional, y al mismo tiempo un fin común, mejorar las actuaciones de las organizaciones.

A continuación se diferencian tres corrientes de la evolución del control de gestión:

- a. Sistemas mecanicistas y formales de control.
- b. Sistemas de control que se centran en aspectos psicosociales.
- c. Sistemas de control que se centran en los aspectos culturales y antropológicos de la organización.

Sistemas mecanicistas y formales de control

Dentro de esta corriente se diferencian dos teorías:

Teoría clásica o tradicional de la organización, representada por Taylor (1911), Fayol (1949), Gulick y Urwick (1937):

Se centra en las actividades básicas fisiológicas y físicas relacionadas con la producción y modelan los estudios de

tiempo y de métodos de trabajo desde un punto de vista ingeniero, con el fin de poder encontrar el método que permita al obrero estar motivado para realizar su labor a un buen ritmo y con el mejor sistema de trabajo.

Se refiere también a la división departamental del trabajo y a la coordinación que tiene que haber entre departamentos para alcanzar mejor las metas de la organización, opinándose que la gestión se considera básicamente como un proceso de planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

En la teoría clásica se sentaron las bases de muchas técnicas de organización modernas, como la Dirección por Objetivos, sistemas de planificación, programación, presupuestos y otros métodos de planificación y control racional.

Teoría de la contingencia, desarrollada por Burns y Stalker (1961), Thompson (1967), Woodward (1965) y Lawrence y Lorsch (1967):

Se parte de la premisa de que no existe un sistema de control aplicable a todas las organizaciones y en cualquier situación, sino que dependerá de las circunstancias determinadas en las que se encuentre, a partir del análisis y efecto de esencialmente tres variables contingentes de la organización, la estructura, la tecnología y el entorno. A medida que los estudios van

avanzando, se van analizando diferentes combinaciones de variables contingentes y los efectos sobre otras variables que afectan la organización.

Se considera que los sistemas basados en los principios mecanicistas y formales de control, tienen los siguientes puntos en común: (Amat, 1991).

- Los objetivos de la organización son claros y, en general, suelen ser definidos por la dirección a través de la política de la empresa.
- La dirección planifica y controla el esfuerzo humano.
- El comportamiento se dirige mediante el diseño de mecanismos formales organizativos (jerarquía de autoridad, reglas, normas de comportamientos y procedimientos definidos, centralización del proceso de dirección).
- El control del esfuerzo humano se puede lograr mediante la utilización de la lógica y de las técnicas cuantitativas.
- El control se puede realizar mediante el diseño de sistemas formales y a partir del principio de excepción.
- La motivación es extrínseca y los sistemas de incentivos se tienen que basar principalmente en la retribución monetaria.

Atendiendo a estudios que aparecen en la literatura internacional,

reportados por Amat, 1991; Neimark y Tinker, 1986; Morgan, 1986; Ouchi, 1977; Kaplan, 1984 y Hopper, Storey y Willmott, 1987; las principales limitaciones por la aplicación de sistemas de control mecanicistas y formales son:

- Ofrecen dificultades para adaptarse a cambios en las condiciones, circunstancias y situaciones dentro de las organizaciones debido a los cambios del entorno.
- No tienen en cuenta el entorno ya que este está poco especificado.
- Han sido diseñados para unos determinados objetivos y no para las innovaciones que las organizaciones puedan tener.
- El entorno y el sistema de control están separados en todos los análisis realizados.
- El control y la estructura no están suficientemente diferenciados.
- Tan solo funcionan cuando las actividades son concretas y repetitivas, o bien si existe una gran presión por parte de la dirección para que las personas acepten las tareas específicas y se dediquen a hacer lo que se les manda, y además cuando el entorno es estable.
- Hay ausencia de una perspectiva socio-histórica del origen social de los sistemas de control.
- Puede adquirir un carácter burocrático sin límites y frenar la creatividad y la innovación.

- Puede tener consecuencias no previstas y no deseables ya que los intereses individuales pudieran ser preferentes sobre los objetivos de la organización.
- Se olvidan de los mecanismos de feedback con los que la organización puede ser dinámica y sólo se centran en momentos centrales en el tiempo.

Sistemas de control que se centran en aspectos psicosociales

En esta corriente se distinguen:

La Escuela de las relaciones humanas:

Surge a partir del hecho de que los trabajadores no sienten sólo necesidades económicas, sino que también buscan su satisfacción personal en la organización a la que pertenecen.

Se centra el análisis en la influencia del comportamiento de los individuos sobre el diseño del sistema de control, condicionado por todas las relaciones humanas que existan dentro de la organización, como son, las relaciones de cada individuo con la función específica que tiene dentro de la organización sus intereses personales u objetivos particulares, por la motivación, la participación y el nivel de implicación laboral y las relaciones interpersonales con sus superiores, subordinados o con individuos de su mismo nivel.

Corrientes basadas en el proceso de información sobre los recursos humanos:

Sus principales representantes son: Driver y Mock (1975); Hopwood (1978); Prakash y Rappaport (1977); Macintosh (1981); Libby y Lewis (1982); y, Nutt (1986). Se reconoce en estos autores haber realizado los aportes más importantes dentro de estas corrientes.

Introducen la toma de decisiones de la dirección dentro del diseño del sistema de control, valorando no solo aspectos cuantitativos, sino también los aspectos psicosociales de la organización. Proponen que la toma de decisiones puede estar influida por aspectos tales como la calidad de las decisiones, el uso de la información para la dirección, la tecnología y por los estilos de dirección de los directivos de los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

Teoría de los sistemas abiertos:

Se considera que en el ámbito de los sistemas de control los principales trabajos en esta teoría corresponden a Argyris (1964); Katz y Kahn (1966); Thompson (1967); Hofstede (1968); Lowe y Tinker (1977); Ansari (1977) y Amey (1979).

En todas las corrientes anteriores la organización era tratada como un sistema, pero cerrado, como ocurre con los teóricos clásicos que, preocupados

esencialmente por el diseño interno de la organización, dedican poca atención al entorno.

A partir de esta teoría, la organización es analizada como un sistema abierto, centrando el análisis en la importancia que tiene para esta su entorno, el cual es activo e influye permanentemente en la organización.

Los aspectos comunes de los sistemas de control que se centran en aspectos psicosociales son: (Amat, 1991)

- Los sistemas formales influyen y están influidos por las personas que forman parte de la organización.
- El comportamiento individual no depende solamente del diseño formal y técnico del sistema, sino que también viene influido por el contexto individual y organizativo en el que actúa.
- El hombre es limitadamente racional y no intenta maximizar totalmente, sino que se satisface con un nivel inferior.
- Los objetivos de la organización no son claros y pueden entrar en conflicto con los objetivos individuales.
- El control del comportamiento individual no solo se puede lograr a través de la utilización de técnicas cuantitativas, sino que responde a condicionantes psicosociales.

- El control se puede hacer no sólo por resultados, sino también por el comportamiento.

Entre los sistemas de control que se centran en los aspectos culturales y antropológicos de la organización se pueden diferenciar:

Corrientes que consideran la cultura de la organización como factor clave de los sistemas de control:

Se introduce la cultura como una variable interna de la organización, enfatizando el análisis en cómo diseñar un sistema de control eficiente a partir de los diferentes efectos y relaciones de la cultura de la organización y de sus miembros.

En este sentido, se valora que la cultura tiene un papel importante en los valores de la organización, ya que difunde sobre los individuos de la misma el sentido y todo lo que quiere ser la organización, teniéndose que utilizar los valores y el proceso de control de la gestión para motivar a los individuos.

Se introducen también otras variables vinculadas a la cultura, como es la creatividad, describiéndose cómo la cultura puede reforzar, o bien puede impedir la creatividad en la organización.

En otros enfoques se considera que las subculturas de la organización es uno de los aspectos que condicionan la

cultura, y que en algunos casos pueden ser positivas, pero en otros, pueden ser fuentes de conflicto, e incluso se cree que estas subculturas están prácticamente siempre en conflicto y que aparecen a medida que la organización se va haciendo más grande, por lo que la cultura puede ser considerada como una herramienta de control sólo si quienes comparten valores y creencias son consistentes con la cultura dominante de gestión. (Schein, 1992).

Corrientes que introducen las culturas de las naciones en los sistemas de control:

Esta corriente sugiere la necesidad de introducir en el análisis de los sistemas de control la cultura de las respectivas naciones a las que pertenecen las organizaciones, analizando la cultura como una variable más amplia y de mayor alcance, más allá de la organización y de su entorno inmediato.

Las corrientes que se centran en los aspectos culturales y antropológicos de la organización tienen en común el hecho de considerar la organización como un sistema social, donde la cultura es un factor clave para conseguir la eficiencia de los sistemas de control, siendo la variable que permite mejorar las relaciones y el bienestar de sus miembros y la identificación de los mismos con la organización. Se reconoce que la

cultura es el factor diferenciador de las organizaciones, incluyendo a la cultura externa, la cual también condiciona a los individuos de las organizaciones.

En correspondencia con lo mostrado anteriormente la evolución del control de gestión es analizado también a partir de cuatro perspectivas: perspectiva racional, perspectiva

psicosocial, perspectiva cultural y perspectiva macrosocial. Este enfoque, cuyo resumen se muestra en la tabla 1, no se aparta del análisis de las diferentes corrientes que en la literatura internacional se han ido clasificando bajo distintos nombres y que cuyas contribuciones teóricas han sido resumidas a continuación.

Tabla 1. Resumen de las corrientes de investigación en la evolución del control de gestión.

Perspectiva	Líneas	Argumentación
Racional	Escuela científica Escuela de Harvard Contingency Agency Theory	El control se realiza mediante mecanismos formales.
Psicosocial	Escuela de las Relaciones Humanas. Information Processing. Open Systems Theory	El control se consigue a través de mecanismos psicosociales. El diseño de los mecanismos formales debe considerar los aspectos psicosociales.
Cultural	Cultura como variable interna. Cultura como metáfora.	El control se consigue a través de la socialización. El control es el resultado de la cultura. El sistema de control debe estar vinculado con los valores organizativos.
Macrosocial	Cross cultural- cross nacional. Radical.	El comportamiento está influido por el entorno social y cultural. El control es el resultado del entorno social y cultural.

Fuente. Amat (1991, p. 66).

La evolución del control de gestión ha estado ligada a la evolución de la sociedad, a los cambios de los mercados y a su internacionalización y al incremento de la competitividad, lo que ha ido demandando el surgimiento de nuevas variables que afectan la actuación de la organización, tanto interna como externamente, provocando que las teorías surgidas en cada momento histórico no se adecuaran a la realidad de las organizaciones, dando paso a nuevas teorías que permitieran un proceso de

adaptación sistemático a estos cambios (Pérez, 2011).

En respuesta a los retos actuales impuestos a las organizaciones, se aprecia el desarrollo de nuevas teorías y tecnologías que han contribuido a perfeccionar y a adaptar a los nuevos tiempos los sistemas de control de gestión, entre las que se encuentra el Cuadro de Mando Integral.

Olve, Roy y Wetter (2000, p. 52) afirman que:

El Cuadro de Mando Integral se utiliza para el control estratégico y proporciona una valiosa herramienta para que los empleados puedan comprender la situación de la empresa, aportando una información útil para desarrollar continuamente aquellos indicadores de control que más rápidamente le permitan a la empresa alcanzar sus metas.

El control, analizado desde el prisma de la Economía Política se convierte en un elemento de la dirección que directamente influye sobre las fuerzas productivas y el resultado del producto o servicio de la actividad humana. En él se concretan las acciones de supervisión e inspección, pero puede ejercer un papel de formador del “hombre nuevo” si realmente se realiza con esa intencionalidad. Para el Comandante Guevara, el control en el socialismo no debía tender a generar competencia entre las personas, sino a hacer que el individuo tome conciencia de los principales elementos de su quehacer y se proponga a partir de la toma de conciencia a autocorregirlos.

[...] en esta, el hombre está dirigido por un frío ordenamiento que, habitualmente, escapa al dominio de su comprensión. El ejemplar humano, enajenado, tiene un invisible cordón umbilical que le liga a la sociedad en su conjunto: la ley del valor. Ella actúa en todos los aspectos de su vida, va modelando su camino y su destino (Guevara, 1965, p. 8).

Más adelante plantea que:

De todos modos, se encuentra el camino con escollos que, aparentemente, un individuo con las cualidades necesarias puede superar para llegar a la meta. El premio se avizora en la lejanía; el camino es solitario. Además, es una carrera de lobos, solamente se puede llegar sobre el fracaso de otros (Guevara, 1965, p. 8).

Se puede afirmar que en el socialismo la forma más eficiente de control de los recursos, de cualquier naturaleza, debe ser la conciencia social del hombre, con los objetivos sociales bien fijados.

En este período de construcción del socialismo podemos ver el hombre nuevo que va naciendo. Su imagen no está todavía acabada, no podría estarlo nunca ya que el proceso marcha paralelo al desarrollo de las formas económicas nuevas (...) Lo importante es que los hombres van adquiriendo cada día más conciencia de su incorporación a la sociedad y, al mismo tiempo, de su importancia como motores de la misma (Guevara, 1965, p. 9).

Se trata de alcanzar formas que introduzcan cambios radicales, tanto en la estructura de producción o servicios, como en la estructura de control y coordinación y en la estructura organizativa con el cambio de roles tradicionales de responsabilidad y autoridad de dirigentes y dirigidos, que es como decir la estructura social de la organización. El nunca bien logrado sentimiento de propietario social de los trabajadores y el pueblo, es

proclamado a partir de la propiedad estatal sobre el insuficiente control que poseen las masas populares y los trabajadores de cada empresa, en consecuencia, han quedado amplias limitaciones de las relaciones de producción que garanticen el desarrollo de las fuerzas productivas.

El nivel de desarrollo alcanzado por la capacidad productiva de la sociedad, que lleve a la realización como productor y propietario social y benefactor. Parafraseando a Marx, las relaciones materiales con las cuales se realiza su actividad material e individual, fijan las condiciones sociales de su vida y también las representaciones espirituales que de ella se derivan.

Si en el socialismo las contradicciones no son antagónicas, o se reducen a la mínima expresión, la gestión en sí no es ni puede ser por principio una gestión de dominación con carácter de clase como la que se establece en el capitalismo a partir de las relaciones capital-trabajo, y el trabajo como parte integrante del capital, lo que significa que el trabajador es considerado como una mercancía, un factor, un objeto, un recurso más, desde el momento en que su fuerza de trabajo tiene valor igual que cualquier mercancía.

En el socialismo, que hereda todos los aportes organizativos y de dirección del capitalismo, y las complejidades

derivadas de las que se apropiaron las distintas sociedades, de manera fija y estáticamente, con lo cual se han producido una y otra vez disfuncionalidades entre la dirección social, planificada, y la no realización del propietario-productor-apropiador, apto para trabajar y tomar decisiones con plena conciencia, único modo de realización del trabajador-individuo-sujeto, propietario social.

La intervención del poder estatal en las relaciones sociales se hará superflua en un campo tras otro y se adormecerá por sí misma. El gobierno sobre las personas será sustituido por la administración de las cosas y por la dirección de los procesos de producción (Engels, 1959, p. 85).

Lo que cobra verdadero valor en el socialismo no es la regulación de la conducta de los hombres, sino la dirección de las relaciones entre los hombres, y sobre todo el factor subjetivo, que adquiere un papel relevante donde convergen los intereses cardinales del hombre, la colectividad, la sociedad, merced de lo cual el individuo busca su realización a partir del éxito de la sociedad.

Decir que todo miembro de la sociedad en el socialismo es a la vez sujeto y objeto de gestión, gobernado y gobernante, por las relaciones que se establecen, y porque el sujeto es copropietario de la propiedad socialista, en su doble función de producir y apropiarse, es tan simple

como decir que en la sociedad capitalista, aunque sea un sistema social avanzado, la gestión es de dominación con carácter de clase, porque el trabajador no puede escoger y el capitalista sí, y porque está separada la propiedad del trabajo, trabajo-capital, por lo que se presunta igualdad de oportunidades es un mito.

La sociedad socialista se genera relaciones sociales a partir de la dinámica de las diversas organizaciones sociales y el aparato estatal, que adquiere connotación de relaciones de dirección, ya sea de tipo económico como político e ideológico.

El comandante Guevara (1967, 1962) no se olvida del trabajo como categoría social determinante, ni de la gestión como propiedad inherente a la sociedad en esta formación socioeconómica con un modo históricamente determinado de producción de bienes materiales, de la que era muy crítico.

Los sistemas de gestión, los individuos, los sujetos como fuerza de trabajo, son sistemas ellos mismos con su propia estructura y dinámica, que van integrando sistemas sociales superiores; por tanto, los definen y transforman a la vez, y son definidos y transformados.

La relación social no proviene de la similitud de intereses, sino del interés mutuo de las personas entre sí, lo que

puede constituir la base para ayudar que la organización de un sistema social debe basarse en la ayuda mutua y la solidaridad social, en los valores del ser para guiar los valores del tener.

el enajenamiento humano, y de hecho toda relación del hombre consigo mismo, se realiza y se expresa primero en la relación en que un hombre está frente a otros hombres. De ahí que dentro de la relación del trabajo enajenado cada hombre ve al otro de acuerdo al nivel y posición en que se encuentra el mismo como trabajador (Marx, 1965, p. 27).

De esta manera puede crecer también la regulación de la conducta o la manipulación, vinculando estructuras, subjetividades de los actores colectivos y acciones colectivas, como receta funcional; siempre perseguida, o para que la relación dirigente-dirigido no se convierta en vehículo desde una perspectiva revolucionaria y emancipadora que tiene como finalidad básica transformar la mentalidad y las condiciones sociales de vida y actividad de las personas y construir un tipo nuevo de sociedad.

Mucho se ha escrito de la relación dirigente-dirigido, la misma debe basarse cada vez más en la autoridad y no en el poder, sobre la base de una relación socio-psicológica con un fundamento ético.

La realización del individuo no se alcanza con la actividad humana del proceso de trabajo dirigida desde

fueras. Tampoco si esta realización no es en relación al otro, es decir, constituye un interés común.

Conclusiones

1. La economía política es la posición teórico metodológica que permite comprender los fenómenos económicos concretos que se explican a través de otras disciplinas prácticas: contabilidad, marketing, dirección, etc.
2. La dirección científica en su evolución se ha manifestado como un tipo concreto de relaciones de producción. Su evolución ha estado aparejada a la propia contradicción entre las fuerzas productivas y las relaciones de producción que en su devenir ha generado saltos cualitativos en su manifestación, así como se han modificado a la par las formaciones económicas sociales por las que ha transitado la humanidad.
3. El control es una función de la dirección que posibilita concretar el dominio sobre las fuerzas productivas en la búsqueda de su objetivo. Hoy día se concreta en obtener mejores resultados a partir del empleo más eficiente de todos los recursos que intervienen en el proceso de producción de bienes y servicios necesarios para la vida humana.

Referencias

- Blanchard, K. y O'Connor, M. (1997). *Dirección por Valores*. Madrid: Gestión 2000.
- Castaño, H. (2004). Ocho puntos críticos para una revalorización metodológica de la economía política. En *Colectivo de Autores, La economía política marxista. Reflexiones para un debate*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Colectivo de Autores (1977). *Fundamentos de filosofía marxista leninista. Parte II*. Moscú: Editorial Progreso.
- Dolan, S. (2012). *Coaching por Valores. Una guía para los sucesos en la vida de los negocios o el negocio de la vida*. Lisboa: Book 7.
- Engels, F. (1859). Carlos Marx. Contribución a la crítica de la Economía Política. En *Obras Escogidas en tres Tomos*. Moscú: Editorial Progreso.
- Escobar, J. (2018). La apropiación social de la ciencia y la tecnología como eslogan: un análisis del caso colombiano. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*. 13(38), pp. 29-57.
- Figueroa, V. (2009). *Economía Política de la transición al socialismo. Experiencia Cubana*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
- García, J. (2008). Capital humano y socialismo: ¿un problema teórico? En *Política, Estado y transición socialista*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
- González, A. (2004). Aplicación de los conceptos de la macro y la micro economía en la economía cubana.

- En *La economía política marxista. Reflexiones para un debate*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Guevara, E. (1965). El socialismo y el hombre en Cuba. En *Ernesto Che Guevara, vigencia de su pensamiento*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Guevara, E. (1977). Discusión colectiva decisión y responsabilidad únicas. En *Ernesto Guevara Escritos y Discursos*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- Kaplan, R. y Norton, D. (2006). *Alignment. Incrementando los resultados mediante el alineamiento estratégico en toda la organización*. Barcelona: Harvard Business School Press.
- Marx, C. (1859). Prólogo de la Contribución a la Crítica de la Economía Política. En *Obras Escogidas en tres Tomos*. (1973) Tomo I. Moscú: Editorial Progreso. pp. 516 – 520.
- Marx, C. (1962). *El Capital*. La Habana: Ediciones Venceremos.
- Monal, I. (2008). Problemática de la toma del poder político y la dictadura del proletariado. En *Política, Estado y transición socialista*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. pp. 21- 26.
- Morales, E. (2004). La economía política: retos de un tercer milenio. En *La economía política marxista. Reflexiones para un debate*. La Habana: Editorial Félix Varela. pp. 77 – 98.
- Muñoz, R. (2004). Algunas vicisitudes de la economía política en su evolución como ciencia económica. En *La economía política marxista. Reflexiones para un debate*. La Habana: Editorial Félix Varela. pp. 55 – 76.
- Pérez, A. (2011). *La política y las normas organizacionales en la gestión de la calidad para empresas de servicios. Contribuciones a la Economía*. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2011a/>.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Roldán, C. (2009). Sociedad y tecnología: Una aproximación a los elementos que definen este binomio. *Revista Universitas Científicas*, (12), pp. 103-106.
- Ronda, G. (2008). Dirección estratégica. Definiciones y modelos. *Folletos Gerenciales*, 13 (1), pp. 25- 33.
- Sánchez Noda, R. (2004). La economía política y la teoría económica: desafíos para Cuba. En *La economía política marxista. Reflexiones para un debate*. La Habana: Editorial Félix Varela. pp. 119 – 150.
- Stoner, J. y Freeman, R. (1994). *Administración*. México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana.