



Influencia Contemporánea De Las Teorías Fayolistas Sobre Una Unidad Productiva

Autor (es)

Angela Marcela Londoño Morera

amarlondono@poligran.edu.co

Recibido: 28/05/2023

Aceptado: 01/11/2023

POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
COLOMBIA

Resumen

Este artículo busca brindarle al lector, un contenido atrayente a cerca de la Teoría Clásica de Henry Fayol en referencia al Proceso Administrativo, mediante el análisis de la vigencia actual de su teoría dentro de la empresa Asesores Profesionales Confiables S.A.S. Veremos cómo ésta ha adoptado en gran proporción dichos principios y elementos, y a su vez también se exponen ciertas falencias en medio de su estructura organizacional; esto fue posible gracias a la realización de una encuesta dirigida a los colaboradores; instrumento que facultó la realización de un estudio cuantitativo mediante los resultados obtenidos y la observación cualitativa de las preguntas formuladas y enfocadas hacia la obtención de la información aquí descrita, lo que permitió conocer percepciones positivas y negativas. El Fayolismo nos muestra que en nuestros tiempos, sin lugar a duda se presentan cambios significativos que de forma, directa o indirecta, terminan generando un impacto en algunos de sus postulados, a lo cual hago referencia en el resultado de la investigación realizada y que señala de manera puntual, la falta de unidad y cooperación entre compañeros de labores.

Palabras clave

Principios, elementos, cuantitativo, cualitativo, Fayolismo.

Abstrac

This article seeks to provide the reader with attractive content about Henry Fayol's Classic Theory in reference to the Administrative Process, by analyzing the current validity of his theory within the company Asesores Profesionales Confiables S.A.S. We will see how it has

adopted these principles and elements to a large extent, and in turn certain shortcomings are also exposed in the midst of its organizational structure; This was possible thanks to the completion of a survey addressed to the collaborators; instrument that enabled the realization of a quantitative study through the results obtained and the qualitative observation of the questions formulated and focused on obtaining the information described here, which allowed knowing positive and negative perceptions. Fayolism shows us that in our times, without a doubt, there are significant changes that, directly or indirectly, end up having an impact on some of its postulates, to which I refer in the result of the investigation carried out and which indicates in a timely manner, the lack of unity and cooperation between co-workers.

Keywords

Principles, elements, quantitative, qualitative, Fayolismo.

Como citar

Londoño Morera, A. M. (2024). Influencia Contemporánea De Las Teorías Fayolistas Sobre Una Unidad Productiva . *Punto de vista.*, 14 (21).

Introducción

Problemas, antecedentes y objetivos

La mejor manera de conocer una situación particular es buscar sus fuentes primarias, lo que permite identificar los aspectos más relevantes de la misma. Para medir la aplicabilidad de la Teoría Fayolista, se planteó una serie de interrogantes basados en sus postulados y fue así como se pudo tener claridad de falencias y fortalezas dentro de la empresa Asesores Profesionales Confiables S.A.S del departamento del Chocó; dedicada a capacitar contribuyentes sobre la correcta liquidación de los tributos legales de cara al cumplimiento de sus responsabilidades con el Estado, y a fin de fortalecer sus conocimientos al respecto. Se elige esta empresa a razón de ser líder en su región sobre la actividad económica a la que pertenece, lo cual resulta atrayente e incita a conocer sobre ésta y su mayor recurso. El humano.

La estructura Fayolista data de 1916, cuando Henry Fayol un ingeniero francés escribió "Administration industrielle et générale" (Beltrán y López,2018, p.28). De ahí, se le ha considerado como el Padre de la Administración en aporte a sus 14 principios y 5 funciones que consideró en generalidad para ser aplicables en cualquier organización y en intento de asegurar su éxito en función de: Planificar, organizar, direccionar, coordinar y controlar. (González, 2020, p. 5).

Puede decirse que, como propuesta global Fayol enfatiza en tanto la unidad como la igualdad entre líderes superiores y trabajadores por medio de una comunicación que permita generar diálogos coordinados y justos entre ambas partes a fin de un trato equitativo y armonioso al mismo tiempo. (Beltrán y López, 2018, p. 28). Aunque esta teoría parte de una estructura de imagen y ejecución lineal, sistémica y poco flexible tanto como de comportamientos repetitivos y ambientes estables (Arias y Pineda, 2016), se entiende

que los tiempos van en constante evolución y el manejo de empresa en todos sus niveles, no puede dejar de ser ajeno a ello, pues de lo contrario se pueden retrasar y hasta estancar los procesos propios de la gestión empresarial en cuanto no exista una intención de modernizarse y sin lugar a dudas esto se verá reflejado tanto en el micro como en el macroentorno (empresa-mercado).

En Colombia, la administración de empresas surge hacia el año 1960 en concordancia a los antecedentes sobre ingeniería, los cuales se sustentan en el saber gerencial, gracias a la influencia tan incisiva como fue la de Fayol, y cuya doctrina proponía su aplicación no solo a la empresa privada sino pública y es que precisamente en la actualidad, las Unidades Productivas sin importar la actividad económica a la cual pertenecen, continúan tomando a cuenta las referencias sobre las bases del proceso administrativo (planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar), ya que resulta indispensable hacer de ello una práctica habitual para seguir operando en el mercado, dado que continúa siendo tan útil como vigente; y es así como Cruz-Kronfly (2005, p. 36) afirma que al pensamiento gerencial no tiene por interés el conocimiento verdadero, sino de lo que se hace tangible de los resultados, expresado como la rentabilidad y la competitividad, lo cual se enlaza perfectamente a la base primaria de la cual se hace mención.

La resistencia al cambio es un factor limitante para el empresario colombiano, que si bien puede sustentarse en un principio como el de Fayol, también se hace requirente que amplíe un poco más su visión sobre todo en las microempresas, donde de cierta manera se limitan un tanto a la modernidad presente (comercio electrónico, página web, publicidad en redes sociales, etc.) y esto frena un poco el impulso de darse a conocer. Es allí cuando se torna imprescindible reformular y plantearse una metamorfosis como la que sugiere el modelo de Kurt Lewin, fundador de la psicología social moderna y que indica tres etapas para supervisar cambios en una Compañía: Descongelamiento (¿Por qué se necesita el cambio?), cambio (¿Cómo focalizar los ajustes?) y re-congelamiento (Estabilidad de la organización, en ajuste a su nuevo estado) (Warner, 1988).

Las Organizaciones presentan muchas variaciones a consecuencia no sólo de cómo va avanzando el mundo en torno a los sistemas tecnológicos, sino también a los aspectos de índole social de la población y los niveles variantes de la economía general. Es por ello, que resulta de mayor pertinencia conocer muy bien el entorno donde se está desarrollando la Unidad Productiva, sustentando los roles del empleado, sus capacidades y experiencia, así como el desarrollando en sus actividades y cómo influyen directa e indirectamente sus líderes y/o compañeros a la hora de evaluar el Clima Laboral. Por tanto, la conformación jerárquica en la Compañía juega un papel imprescindible porque un jefe no siempre es líder y viceversa, de ahí deriva la importancia de saber llevar la dirección adecuadamente.

Vale la pena citar la siguiente frase: “Mi trabajo no es hacérselo fácil a la gente. Mi trabajo es hacerlos mejores. Es juntar de diferentes partes de la compañía, limpiar las vías y obtener recursos para los proyectos clave. También tomar personas importantes dentro de la compañía para apoyarlos y que sean aún mejores”. Steve Jobs. Precisamente, las empresas requieren formar a sus colaboradores no solo a nivel laboral sino humano; que se sientan a gusto y en ocasión de desarrollar sus habilidades, potenciar sus competencias y poder tener calidad de tiempo personal y familiar; pues quien cuenta con elementos como el

salario emocional (beneficios no económicos), dentro de su entorno de trabajo, resulta mayoritariamente más efectivo y eficaz.

El objetivo general de esta investigación se enfoca hacia la obtención de resultados conforme a lo planteado en los siguientes Principios de Fayol: División de labores, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de orden o mando, unidad directiva, subordinación del interés individual al general, remuneración por labores, jerarquía, centralización, orden equidad, estabilidad, iniciativa y trabajo en equipo.

Estas señalan síntesis teóricas sobre las cuales evaluamos su aplicación e influencia en la empresa moderna, fundamentada en una investigación concreta, por medio del desarrollo del análisis de un estudio de campo (encuesta), que indicará las debilidades que deben ser reevaluadas y ajustadas según pueda llegarse a establecer en parametrización de las evidencias cuantitativas, lo cual ha sido posible gracias a la pesquisa aquí descrita.

Las Unidades Productivas actuales requieren ponerse en sintonía y llevar ritmo con los intensos cambios que hoy se presentan en el mundo, como consecuencia del desarrollo a nivel social, que hacen surgir nuevas realidades y el colaborador no es ajeno a ello. (Cejas y Jácome, 2006. p. 57),

Método

La construcción de este artículo se fundamenta en un método cuantitativo que permitió por medio de la realización de una encuesta, conocer la aplicabilidad de la teoría de Fayol en Asesores Profesionales Confiables S.A.S.

Tabla 1. Ficha Técnica.

| |
|--|
| Participantes: 20 colaboradores de la empresa Asesores Profesionales Confiables S.A.S. |
| Tipo de metodología: Cuantitativa. Realización de encuesta tipo Likert. |
| Enfoque: Teoría Clásica |
| Hipótesis: Dar respuesta a los interrogantes planteados en la estructura referente a los principios Fayolistas y sus respectivos componentes. |
| Clasificación/Tipos: Análisis y aplicabilidad general de las 5 funciones sobre la Teoría Clásica de Fayol: Planeación, organización, dirección, coordinación y control. |
| Proceso: Deductivo ya que por medio del planteamiento de los interrogantes, se pensó en la finalidad de conocer las apreciaciones de los Colaboradores en base a la estructura impresa en la encuesta, guiada hacia la Teoría Clásica del Proceso Administrativo. |
| Obtención de datos: Literatura a cerca de la teoría y realización de la encuesta. |
| Metodología: No Paramétrica, puesto que se implementó la escala tipo Likert y el tamaño de la muestra es pequeño. |
| Objetivo: Cuantificar el nivel de aprobación o desaprobación de situaciones y experiencias al interior de la organización, basados en los interrogantes planteados en el estudio de campo. |

Fuente: *Elaboración propia*

El número de participantes (20) corresponde a los colaboradores de la empresa Asesores Profesionales Confiables S.A.S. quienes fueron imprescindibles a la hora de llevar a cabo el presente análisis, gracias a la manifestación de su criterio, como fundamento de soporte sobre la Teoría Fayolista dentro de la Unidad Productiva.

La metodología de investigación se realizó de manera cuantitativa, ya que es indispensable conocer a modo de cifras (números), la cantidad de personas que están a favor o en contra de los planteamientos expuestos, basados en la Teoría Clásica Administrativa, conforme refiere la encuesta tipo Likert, la cual es un modelo que nos permite cuestionar y conocer un nivel de acuerdo o desacuerdo sobre un tema en particular, y del cual en este caso, fueron partícipes los trabajadores de la organización, haciendo uso de una escala medible entre los siguientes ítems: 1. Mucho 2. Poco 3. A veces 4. Ni mucho ni poco 5. Nada. Estos resultados dieron apertura para concluir el nivel de aplicabilidad del Fayolismo en el presente estudio.

El enfoque pertenece a la Teoría Clásica, donde Henry Fayol, fundamenta un enfoque aplicable a toda empresa e incluso al Estado mismo, sin importar su naturaleza, objetivos y tamaño. "No hay una doctrina administrativa para la industria y una doctrina administrativa para el Estado; no hay más que una sola doctrina administrativa. Los principios y las reglas que valen para la industria valen para el Estado y viceversa." (Fayol, 1920).

Como hipótesis se manejó una estructura provisoria de las variables entre la posible aplicación teórica dentro de la empresa y la respuesta probatoria de la misma; mientras que su clasificación se derivó en la generalidad de las funciones básicas administrativas: Planeación, organización, dirección, coordinación y control.

El proceso fue deductivo, ya que se extrajeron conclusiones gracias a las funciones mencionadas anteriormente, como la obtención de la información tanto por medio de la literatura consultada como los resultados de la encuesta tipo Likert que fue enviada al correo electrónico de cada trabajador, y de la cual se deriva una metodología no paramétrica, ya que los datos no tienen una distribución particular y están cimentados sobre una hipótesis, con un tamaño muestral pequeño.


El objetivo de esta investigación es soportado en la medición de los niveles aprobatorios y desaprobatorios de los colaboradores en cuanto a los interrogantes expuestos en el estudio de campo, los cuales tienen relación con los principales postulados de Fayol y que se ajustaron conforme a una síntesis de cuestionamientos que permiten conocer la percepción personal referente al trato de los superiores, la visión sobre la empresa como organización, trabajo en equipo y remuneración, entre otros. Con ello, finalmente se logra establecer de manera general los grados de incidencia y aplicabilidad de Fayol.

Elegí a la empresa Asesores Profesionales Confiables S.A.S, como agente participante en la realización del proyecto para la asignatura de Teoría de las Organizaciones, lo cual me permitió estudiar los postulados Fayolistas y evidenciar lo aprendido al momento de construir las preguntas para la encuesta e interpretar los resultados de esta; dado que encontré aspectos que consideré importantes documentar en el presente artículo, gracias a que sobresale por ser de las pocas sociedades dedicadas a este tipo de actividad referente a la capacitación contable en Istmina Chocó y contar con reconocimiento durante estos 9 años de operación continua.

Tabla 2. Encuesta tipo Likert

Agradezco el interés y contribución para la ejecución de esta encuesta, cuyo estudio permitirá conocer su nivel de satisfacción dentro de la empresa Asesores Profesionales Confiables S.A.S, para lo cual es muy importante su participación como ente activo y fundamental dentro del entorno de esta Unidad Productiva. Por tanto, le invito a calificar según la escala con la que más se identifique:

1. Mucho 2. Poco 3. A veces 4. Ni mucho ni poco 5. Nada



| | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
|---|----|----|----|----|----|
| 1. ¿Considera adecuado y justo el trato que recibe de parte de sus superiores? | | | | | |
| 2. ¿Las funciones asignadas le permiten ejecutar dichas tareas con total claridad? | | | | | |
| 3. ¿En qué nivel de equilibrio cree que se encuentra el poder de una autoridad y su desempeño? | | | | | |
| 4. ¿A qué punto el encargado de un área, controla y direcciona con liderazgo? | | | | | |
| 5. ¿Siente que la normativa y reglamentos son respetados de manera equitativa? | | | | | |
| 6. ¿La misión y visión de la empresa, son realmente acordes a su ejecución? | | | | | |
| 7. ¿Es considerada como justa la remuneración que recibe actualmente? | | | | | |
| 8. ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a reconocimientos y/o felicitaciones por trabajo actual? | | | | | |
| 9. ¿Mantiene un nivel importante de motivación frente a su asignación de responsabilidades? | | | | | |
| 10. ¿Existe claridad referente al conducto regular, en caso que requiera hacer uso de este? | | | | | |
| 11. ¿Cree que existe equilibrio conforme a la autoridad de los niveles jerárquicos de la empresa? | | | | | |
| 12. ¿La Organización le provee los recursos adecuados para el desempeño de sus funciones? | | | | | |
| 13. ¿Procura conservar su puesto de trabajo, limpio y ordenado? | | | | | |
| 14. ¿Percibe que su jefe inmediato, le proporciona un trato igualitario en relación con sus demás compañeros? | | | | | |
| 15. ¿Estima que se encuentra en el lugar correcto dentro de la empresa, para ofrecer la mayor productividad? | | | | | |
| 16. ¿En algún momento se ha sentido inestable dentro de su posición actual? | | | | | |
| 17. ¿Considera adecuada la rotación de personal? | | | | | |
| 18. ¿Experimenta tranquilidad a la hora de expresar inconformidades ante sus superiores? | | | | | |
| 19. ¿Han sido tolerantes sus superiores cuando se le ha presentado alguna dificultad propia de su labor? | | | | | |
| 20. ¿Qué tan funcional le resulta trabajar en equipo? | | | | | |
| 21. ¿Hay colaboración entre sus compañeros de área? | | | | | |
| 22. ¿Se presenta unidad entre los colaboradores? | | | | | |
| 23. ¿Tiene tranquilidad al expresar su opinión, sin temor al juicio de superiores y/o compañeros? | | | | | |
| 24. ¿Considera a su jefe como un líder? | | | | | |
| 25. ¿Piensa que están divididas correctamente, las funciones dentro de su área? | | | | | |

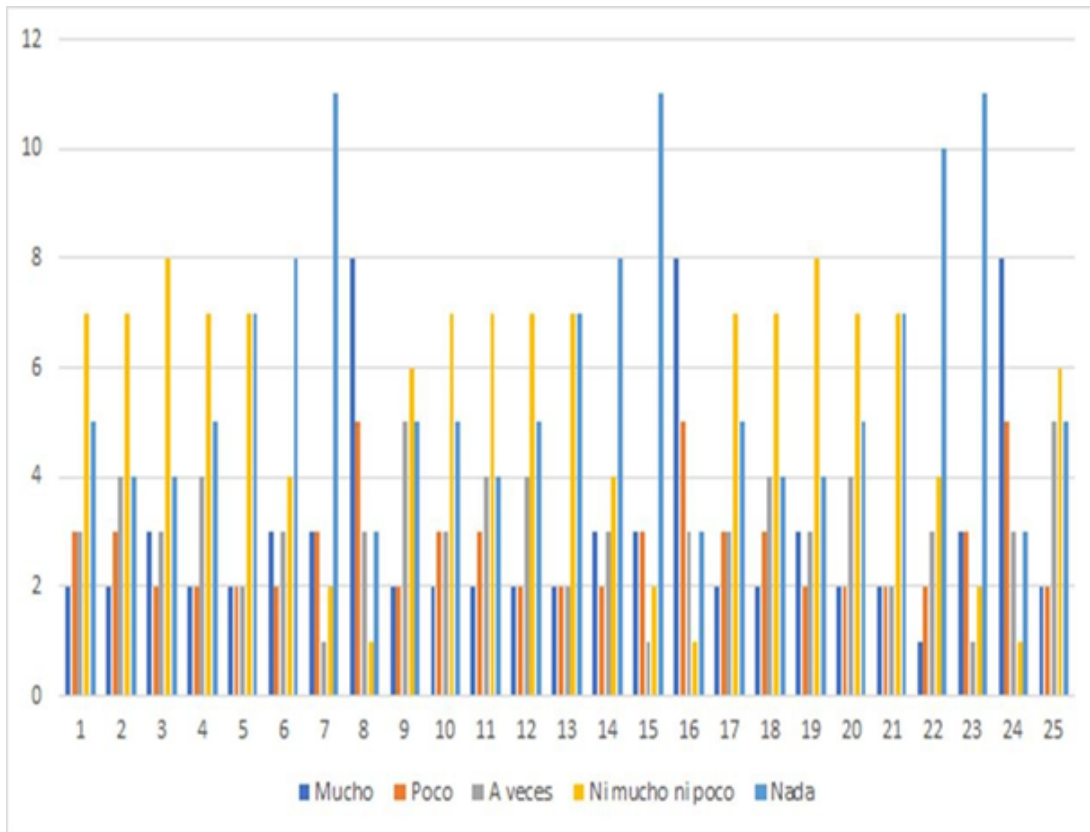
Fuente: Elaboración propia

Se presenta una tabla con 25 preguntas basadas en los componentes de la Teoría Fayolista y de igual manera se establece la escala de 1 a 5, donde el colaborador tendrá ocasión de indicar el número con el que califica dicha pregunta, según las referencias que se señalan en el encabezado y que le sirven como guía.

Resultados

Ahora, sintetizo a detalle de los resultados que fueron obtenidos en esta investigación. Al aplicar esta metodología conocida como encuesta tipo Likert, la cual se basa en la propuesta de unas escalas que permiten seleccionar el nivel de acuerdo o desacuerdo frente a los interrogantes planteados; siendo así que, el encuestado, en este caso los 20 colaboradores de la empresa Asesores Profesionales Confiables S.A.S, tuvieron ocasión de calificar cada ítem que encierra de manera general, la medición de la influencia de las Teorías Fayolistas en su entorno laboral. Las opciones de respuesta utilizadas fueron: **(1).**Mucho **(2).**Poco **(3).**A veces **(4).**Ni mucho ni poco **(5).**Nada

Imagen 1. Metodología y fuentes de información



Fuente: Elaboración propia

El gráfico muestra un 70% de favorabilidad relacionada a la aplicación de la Teoría Fayolista en la empresa, indicando un nivel de satisfacción mayoritario referente a los siguientes interrogantes: pregunta 7 : ¿Qué tan justa considera la remuneración que recibe actualmente? considerándola como justa tanto como la pregunta 15: ¿ Siente que está en el lugar correcto dentro de la organización para ofrecer mayor productividad? Señalando que sí y la pregunta 23 : ¿Se siente tranquilo al dar su opinión sin temor a juicio por sus compañeros/superiores indicando que se sienten con gran tranquilidad al expresar inquietudes ante los expuestos en mención.

La escala de menor calificación fue la pregunta 22: ¿Existe unidad entre los empleados? siendo esto resaltable puesto que se señala que no existe la cooperación suficiente entre colaboradores

Tabla 3. Tabulación de la información para el total de preguntas

| ENCUESTADO | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 |
|----------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1. | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 2. | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 3. | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 |
| 4. | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 |
| 5. | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 |
| 6. | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 |
| 7. | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 |
| 8. | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 9. | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 5 |
| 10. | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 12. | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 13. | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| 15. | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 |
| 16. | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 |
| 17. | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 |
| 18. | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 |
| 19. | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 20. | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| TOTAL POR ÍTEM | 70 | 68 | 69 | 71 | 74 | 72 | 75 | 63 | 63 | 77 | 72 | 77 | 68 | 87 | 88 | 62 | 70 | 71 | 71 | 69 | 82 | 82 | 66 | 51 | 84 |

Fuente: Elaboración propia

De manera vertical se encuentra la numeración de 1 a 20, correspondiente a cada encuestado (colaborador) de Asesores Profesionales Confiables S.A.S; horizontalmente se ubican las preguntas de 1 a 25, también en la misma orientación se registra el número de escala (1-5) con el trabajador calificó ese interrogante. Al finalizar, se totaliza verticalmente cada ítem (pregunta) y en base a esa sumatoria se puede determinar el grado de incidencia de ese cuestionamiento respectivo a manera general (global).

Siendo tal que la más baja corresponde a la **pregunta 16:** (62) ¿En algún momento se ha sentido inestable dentro de su posición actual? Y la más alta fue la **pregunta 25:** (84) ¿Piensa que están dividida correctamente, las funciones dentro de su área?.

Tabla 4. Escalas de medición

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|
| 1. Mucho | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 2 |
| 2. Poco | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 |
| 3. A veces | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 |
| 4. Ni mucho ni poco | 7 | 7 | 8 | 7 | 7 | 4 | 2 | 1 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 4 | 2 | 1 | 7 | 7 | 8 | 7 | 7 | 4 | 2 | 1 | 6 |
| 5. Nada | 5 | 4 | 4 | 5 | 7 | 8 | 11 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 7 | 8 | 11 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 7 | 10 | 11 | 3 | 5 |

Fuente: Elaboración propia

La tabla de escalas nos muestra que la de mayor recurrencia fue la **pregunta 2 ¿Sus funciones asignadas le permiten ejecutar dichas tareas con total claridad ?** en el nivel de **Mucho**, mientras que la pregunta **1: ¿Considera adecuado y justo el trato que recibe por parte de sus superiores?** Fue la de menor frecuencia, en el nivel **A veces**.

En síntesis, la mayoría de las personas encuestadas se dijeron satisfechas en cuanto a la empresa en sí, al trato que reciben por parte de sus superiores, las instalaciones, funciones y remuneración asignada, mientras que la gran inconformidad según la tabulación de los resultados radica en la percepción de falta de compromiso y unidad colaborativa para la ejecución de las actividades, lo cual puede generar no solo conflictos a nivel interpersonal sino en el desarrollo y ejecución de las tareas que tengan que llevar a cabo, generando un sinnúmero de complejidades.

Discusión y conclusión

La finalidad principal para la realización de este Proyecto fue conocer la vigencia y aplicabilidad de los postulados de Henry Fayol en Asesores Profesionales Confiables S.A.S según la percepción por parte de sus colaboradores, como agentes principales dentro de la misma, ya que son ellos quienes pudieron dar constancia de las fortalezas y debilidades que refieren en su campo laboral, tanto a nivel general (empresa), como al particular (relación con superiores y compañeros), de lo cual se pudo evidenciar por medio del análisis cualitativo, el favorecimiento de la vigencia de estos principios administrativos en la era moderna.

Pues si bien los tiempos y necesidades resultan cada vez más cambiantes, hay bases que no se deben desligar, y es que precisamente se consideran como parte de un pilar práctico que no hay que asumir como inflexible, sino generar una amplitud suficiente que permita generar adaptación según sean los requerimientos de la empresa y fundamentadas en su misión, visión y objetivos.

A día de hoy, hablar del Proceso Administrativo encaminado en el Fayolismo como la inclusión de una serie de instrumentos que forjan el funcionamiento óptimo de cualquier Organización, significa una apuesta constante hacia el apunte del éxito, pero también muestra algunos ajustes, como por ejemplo en la estructura piramidal ya que en nuestro tiempo actual, se están adoptando más estructuras planas u horizontales donde la responsabilidad y toma de decisiones son compartidas como en los equipos autodirigidos, donde los grupos deben trabajar sobre una tarea específica pero a su vez, cuentan con la libertad equitativa de ajustar lo que consideren conveniente para beneficio de la Unidad Productiva.

Es así como este tipo de estudios, permiten realizar un diagnóstico importante en cualquier empresa en la que se quiera profundizar a cerca de la apreciación de su estructura organizacional; el manejo y percepción del personal que presta sus servicios en ella, contribuyendo a evaluar y considerar aquellos ajustes y/o cambios a que den lugar desde la aplicabilidad de los fundamentos de la Administración de Empresas. Pues es sabido que los colaboradores tienen un papel clave dentro de toda Organización, cualesquiera que esta sea y que por lo mismo, es sumamente importante pensar en ellos, no solamente generar capacitaciones y entrenamiento a los diferentes cargos, sino hacerles sentir importantes, escuchar sus necesidades, brindarle espacios de esparcimiento y calidad de vida, porque un trabajador que se siente a gusto es más productivo y disminuye temas de ausentismo y su rendimiento es mayor.

Para finalizar y después de tomar en cuenta los resultados de gráficos y tablas, concluyo que siempre existirán aspectos a mejorar, y tanto los tiempos como las necesidades de las Compañías pueden presentar variabilidad significativa pero siempre debe prevalecer la importancia del Capital Humano. Por tanto, mi intención al escribir este artículo es generar un aporte con enfoque hacia una mirada actual de la Teoría Administrativa Clásica, no solo dando a conocer sus principios sino sustentando el nivel de incidencia dentro de una empresa; por lo mismo me interesé en generar un contenido técnico pero a la vez comprensible y llamativo para el lector en general, y no solamente para aquel que tenga una idea previa en este campo del conocimiento.

“Lo peor no es que las cosas no salgan como esperábamos. Lo peor es vivir mortificados el resto de nuestra vida pensando ¿Qué hubiera sido de haber tenido el coraje de intentarlo”. Ana Cabezas.

Referencias bibliográficas

Alarcón, C. (2022). La guía completa para la administración de una empresa. Borner. Recuperado de: <https://borner.global/co/administracion-de-una-empresa/>

Arlet. (2022). Escala de Likert | Qué es, cómo elaborarla y entenderla [+Ejemplos]. Negocios Y Empresa. Recuperado de: <https://negociosyempresa.com/escala-likert-que-es/>

Beltrán, J; López J (2018). Evolución de la administración.pdf. Recuperado de : <https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/>

Bernal, J. a. H. (2012). La administración contemporánea en Colombia. Gestipolis. Recuperado de: <https://www.gestipolis.com/la-administracion-contemporanea-en-colombia/>

Cabezas, A. (2020). Frases útiles sobre gestión empresarial. MBA • IMF Smart Education. Recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/mba/frases-gestion-empresarial-emprendimiento-formacion/>

Córdoba, M. (2006) EAFIT, U. Ética en la empresa del Siglo XXI - Alta Dirección. Recuperado de : <https://www.eafit.edu.co/altadireccion/Paginas/etica-en-la-empresa.aspx>

García, J. (2019). Código de ética administradores. Cámara de Representantes. Recuperado de: <https://www.camara.gov.co/codigo-de-etica-administradores>

López, V. (2020,28 de octubre). Teoría de Henry Fayol en una empresa colombiana [Vídeo]. YouTube. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=TVWq35NNkkU>

Moncayo, C. (s.f.). Causas de la resistencia al cambio en las empresas – Instituto Nacional de Contadores: Públicos de Colombia. Recuperado de: <https://incp.org.co/causas-la-resistencia-al-cambio-las-empresas/>

Santizo, M (2020). Libro digital de Henri Fayol. Issuu. Recuperado de: https://issuu.com/fersantizo30/docs/libro_digital.docx

Sotomayor, R. E. (2009). El Fayolismo y la organización contemporánea. Redalyc.org. Recuperado de : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545880010>