

# **LA ECONOMÍA DE LA EMPRESA EN LA ENSEÑANZA DE LAS RELACIONES LABORALES**

**Manuel Ángel Hernández Dámaso**

*Profesor del Área de Organización de Empresas,  
Departamento de Economía y Dirección de Empresas.  
Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

## PRESENTACIÓN

El presente artículo ha sido enviado, como comunicación, a las “I Jornadas sobre la enseñanza en las Relaciones Laborales” celebradas en la Universidad de Huelva. Con él realizo una reflexión acerca de las directrices y el contenido de las materias del Área de Organización de Empresas<sup>1</sup> o de Economía de la Empresa en las nuevas titulaciones en Relaciones Laborales surgidas tras la reforma de los planes de estudios universitarios en España.

---

1 En el presente artículo utilizo la expresión “Organización” para referirme a las unidades sociotécnicas que relacionan los factores para alcanzar metas u objetivos, mientras que la expresión “organización” la utilizo para referirme a la forma en que se establecen las tareas y funciones dentro de las primeras, siguiendo a Stoner y Wankel al definir la “organización” como “el diseño de la estructura organizativa que permita desarrollar con éxito las estrategias y los programas”.

STONER, J.A. y WANKEL, C. (1986): *Management*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.

El término organización tiene varios significados, pero para la reflexión actual lo evidente es que los individuos nos desenvolvemos cotidianamente en Organizaciones, siendo difícil definir las mismas. Así encontramos varias concepciones establecidas por diferentes autores, como por ejemplo la dada por Etzioni al manifestar que “las Organizaciones son unidades sociales que se construyen y reconstruyen para lograr metas, caracterizadas por:

- 1) División de las responsabilidades del trabajo, poder y comunicaciones, que no se distribuyen al azar o por patrones tradicionales, sino por medio de una planificación intencional que contribuya a la consecución de las metas específicas.
- 2) La presencia de uno o más centros de poder que controlan los esfuerzos concertados por la organización y los encaminan hacia sus objetivos. Estos centros de poder además revisan continuamente el desempeño de la organización remodelando su estructura, donde sea necesario, con el fin de aumentar su eficiencia.
- 3) Sustitución del personal, por ejemplo, personas cuyo rendimiento sea insatisfactorio pueden ser removidas y sus tareas asignadas a otros. La organización puede igualmente variar la combinación de su personal por medio de traslados y promociones.”

ETZIONI, A. (1964): *Modern organizations*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey. Citado por MARRERO HERNÁNDEZ, A. (1993): *Memoria de Cátedra*. Inédita, pág. 82.

Como manifiestan March y Simon “es más fácil, y seguramente más útil dar ejemplos de Organizaciones formales que definir este término... estamos tratando con fenómenos empíricos, y el mundo tiene una manera incómoda de ser, de no dejarse encajar en clasificaciones claramente determinadas.”

MARCH, J.G. y SIMON, H.A. (1977): *Teoría de la Organización*. Ariel, Barcelona. Citados por MARRERO HERNÁNDEZ, A. (1993): *Memoria de Cátedra*. Inédita, pág. 81.

La Economía de la Empresa constituye una rama del conocimiento económico de carácter multidisciplinar, ya que la misma (y bajo esa u otra denominación) comprende el análisis de la realidad empresarial y de otro tipo de Organizaciones que, por sus características, constituyen sistemas<sup>2</sup> complejos que están en continua y permanente interacción con sus entornos. Esta disciplina se ha estudiado tradicionalmente en la titulación de Ciencias Económicas y Empresariales, así como en los antiguos planes de estudios de Graduados Sociales (que necesariamente incluían asignaturas que bajo diversas denominaciones trataban, en todo o en parte, alguno o algunos de los diversos subsistemas organizacionales que componen el conjunto). En la actualidad es una de las dos materias básicas de la troncalidad en la titulación de Relaciones Laborales ya que el conocimiento del comportamiento humano en las Organizaciones es imprescindible para estos estudiantes al ser el objetivo de esta titulación la formación de especialistas en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal, además de en la ordenación jurídica del trabajo y de la seguridad social.

### **EL ÁMBITO DISCIPLINAR DE LA ECONOMÍA DE LA EMPRESA**

La Economía de la Empresa, Administración de Empresas o Economía de las Organizaciones (denominaciones alternativas empleadas para referirse a esta disciplina científica) es una rama del conocimiento económico compuesta esencialmente por dos niveles de análisis<sup>3</sup>: el aspecto material, constituido por las Organizaciones en su actividad económica y de gestión, y el aspecto formal, constituido por el ámbito particular bajo el que se estudia dicho aspecto material, en este caso el estudio de las Organizaciones para su administración, dirección y gestión en la práctica<sup>4</sup>.

Por tanto, esta ciencia estudia a las Organizaciones en su doble aspecto formal y material, entendiéndolas como sistemas complejos relacionados con su entorno y constituidos, a su vez, por diversos subsistemas que, en una primera aproximación, pueden clasificarse de la forma mostrada en el Cuadro nº 1<sup>5</sup>.

---

2 Los sistemas pueden desagregarse a su vez en subsistemas e incluso en supersistemas, dependiendo del nivel de análisis con el que los consideremos.

3 PÉREZ GOROSTEGUI, E. (1990): *Economía de la Empresa*. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 3ª reimpresión de la 1ª edición, pág. 15.

4 Existe abundante aportación teórica respecto de la correcta utilización de los términos dirección, administración y gestión. Generalmente se acepta que la expresión dirección sea utilizada en Organizaciones lucrativas o empresas, mientras que la expresión administración lo sea en Organizaciones no lucrativas, aunque el uso de ambos términos indistintamente del tipo de Organización al que nos refiramos es generalmente aceptado. La expresión gestión se suele reservar para identificar la función administrativa de hacer que se ejecuten las decisiones adoptadas, como establece Fayol: "ejercer la gerencia es conducir a la empresa hacia su objetivo intentando obtener el mayor partido posible de todos los recursos de los que ésta dispone". La utilización del término gestión como sinónimo de dirección y de administración también es admitida, de hecho, al consultar un diccionario la expresión gerencia aparece como sinónimo de dirección.

Actualizando la frase de Fayol puede ser sustituida la palabra empresa por Organización.

FAYOL, H. (1986): *Administración Industrial y General*. Orbis, Barcelona. Citado por SUÁREZ SUÁREZ, A.S. (1992): *Curso de Economía de la Empresa*. Pirámide, Madrid, 5ª edición revisada, pág. 31.

5 Fuente: Elaboración propia a partir de las clasificaciones mostradas por SUÁREZ SUÁREZ, A.S. (1992): *Curso de Economía de la Empresa*. Pirámide, Madrid, 5ª edición revisada, pág. 31.

Asimismo, atendiendo al criterio de las funciones que lo integran, el supersistema administrativo puede descomponerse de la forma mostrada en el Cuadro nº 2<sup>6</sup>.

<b>Cuadro nº 1</b>		
<b>SUPERSISTEMA</b>	<b>SISTEMA</b>	<b>SUBSISTEMA</b>
Administrativo	Real	Personal
		Administración o Dirección y control
		Producción u operaciones
		Comercialización o marketing
		Aprovisionamiento
	Financiero	Financiación e inversión

<b>Cuadro nº 2</b>	
<b>SUPERSISTEMA</b>	<b>SISTEMA</b>
Administrativo	Planificación
	Organización
	Gestión
	Información
	Control

Otra clasificación, atendiendo a su estructura, es la mostrada en el Cuadro nº 3<sup>7</sup>. Las áreas funcionales en las que se divide el sistema técnico son las más conocidas y desarrolladas tradicionalmente en la Economía de la Empresa por ser características en la misma, y se abordan de forma más precisa en otras asignaturas que componen esta ciencia: Economía Financiera y Contabilidad, Organización y Comercialización e

6 Fuente: Elaboración propia a partir de la clasificación mostrada por SUÁREZ SUÁREZ, A.S. (1992): *Curso de Economía de la Empresa*. Pirámide, Madrid, 5ª edición revisada, pág. 31.

7 Fuente: Elaboración propia a partir de la clasificación mostrada por BUENO CAMPOS, E. (1993): *Curso básico de Economía de la Empresa. Un enfoque de organización*. Pirámide, Madrid, pág. 16.

Investigación de Mercados<sup>8</sup>. El sistema humano engloba a grupos diferenciados, como son los propietarios del capital, los administradores o directivos y los trabajadores o empleados<sup>9</sup>.

<b>Cuadro nº 3</b>	
<b>SISTEMA</b>	<b>ÁREA FUNCIONAL</b>
Técnico	Financiación e inversiones
	Producción u operaciones
	Comercialización o marketing
Dirección	
Cultural	
Poder o político	
Humano	

Definidas como unidades productivas de bienes y servicios dentro del sistema económico existente en una sociedad dada, las Organizaciones necesitan, para dar cumplimiento a sus objetivos y desarrollar sus actividades, de un conjunto de medios o factores que se separan en dos grandes grupos, como se muestra en el Cuadro nº 4<sup>10</sup>.

<b>Cuadro nº 4.</b>	
<b>FACTORES ACTIVOS</b>	<b>FACTORES PASIVOS</b>
Las personas	Los bienes económicos.

8 BUENO CAMPOS, E. (1993): *Curso básico de Economía de la Empresa. Un enfoque de organización*. Pirámide, Madrid, pág. 16.

9 BUENO CAMPOS, E., CRUZ ROCHE, I. y DURAN HERRERA, J.J. (1992): *Economía de la Empresa. Análisis de las decisiones empresariales*. Pirámide, Madrid, 15ª edición, pág. 31

10 Fuente: Elaboración propia a partir de la clasificación mostrada por BUENO CAMPOS, E., CRUZ ROCHE, I. y DURAN HERRERA, J.J. (1992): *Economía de la Empresa. Análisis de las decisiones empresariales*. Pirámide, Madrid, 15ª edición, pág. 31.

En consecuencia, bajo una óptica genérica, toda Organización está constituida por un grupo humano, unos bienes económicos y una estructura organizativa (organización) que surge como un supersistema que engloba a la totalidad de los factores y que es absolutamente necesaria para su coordinación, de forma que la Organización pueda alcanzar sus objetivos.

De lo expuesto resulta evidente la complejidad de la Economía de la Empresa como ciencia dado su carácter multidisciplinar y la amalgama de conocimientos y herramientas técnicas que entran en su área de influencia como elementos básicos o instrumentales (económicos, matemáticos, contables, psicosociales, jurídicos, etc.) con el objetivo de conseguir una mejor dirección o administración.

### **LA FORMACIÓN EN ECONOMÍA DE LA EMPRESA DEL TITULADO EN RELACIONES LABORALES**

Los planes de estudios de la titulación en Relaciones Laborales conducen a la formación de especialistas en el ámbito laboral dentro de las Organizaciones. Por tanto se trata de una titulación de carácter multidisciplinar, ya que el Real Decreto<sup>11</sup> que regula las actuales Diplomaturas establece que “mediante la Diplomatura en Relaciones Laborales se ofrece a los estudiantes un conjunto de enseñanzas orientadas a su preparación para el ejercicio profesional mediante una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal, así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la seguridad social”. En particular, las directrices generales aprobadas por el Ministerio de Educación y Ciencia han ampliado el campo de conocimientos de los Diplomados en Relaciones Laborales en materias económicas al establecer que los planes de estudio de la nueva titulación formen especialistas en organización del trabajo y en la dirección y gestión de los Recursos Humanos, de forma que se satisfaga una demanda creciente de estos profesionales por la empresa privada y la Administración.

El objetivo de las asignaturas que el Área de Organización de Empresas debe ofertar en las titulaciones en Relaciones Laborales consiste en preparar al alumnado para que actúe como especialista en los aspectos anteriormente definidos. Por tanto, en lo que se refiere a esta área, en la Diplomatura en Relaciones Laborales impartida por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, el plan de estudios comprende las asignaturas que se recogen en los Cuadros nº 5 y nº 6, y que suministran el abanico de conocimientos necesarios para cubrir esa formación de especialistas en la dirección y gestión de los recursos humanos.

---

<sup>11</sup> Real Decreto 1.429/1990 de 26 de octubre. B.O.E. de 20 de noviembre.

<b>Cuadro nº 5.</b>				
<b>ASIGNATURAS TRONCALES</b>				
<b>NOMBRE ASIGNATURA</b>	<b>CURSO</b>	<b>CRÉDITOS</b>		<b>CUATRIMESTRE</b>
		<b>Teóricos</b>	<b>Prácticos</b>	
Introducción a la Economía de la Empresa	1º	4	2	1º
Organización de Empresas I	2º	4	2	1º
Dirección y Gestión de Recursos Humanos I	2º	4	2	1º
Organización de Empresas II	2º	4	2	2º
Dirección y Gestión de Recursos Humanos II	2º	4	2	2º
Prácticas de Economía de Empresa	3º		6	2º

<b>Cuadro nº 6.</b>				
<b>ASIGNATURAS OPTATIVAS</b>				
<b>NOMBRE ASIGNATURA</b>	<b>CURSO</b>	<b>CRÉDITOS</b>		<b>CUATRIMESTRE</b>
		<b>Teóricos</b>	<b>Prácticos</b>	
Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas	1º 2º	4	2	2º
Creación y desarrollo de Empresas	3º	3	3	1º
Sistemas de Información para la Gestión	3º	2	4	2º

La primera asignatura (Introducción a la Economía de la Empresa) tiene carácter introductorio, ya que se dirige a iniciar al alumno en el campo de conocimiento de la Economía de las Organizaciones, dando respuesta a cuestiones relacionadas con la existencia de las Organizaciones como mecanismos de asignación eficiente de recursos frente a los mercados e introduciéndoles en los diferentes subsistemas (dirección, recursos humanos, financiación-inversión, producción-operaciones, comercialización-marketing), desarrollando las funciones y el papel que cumplen los mismos en el conjunto.

El conocimiento adquirido en esa primera asignatura introductoria se complementa con el estudio del sistema económico general abordado por la asignatura obligatoria "Introducción a la Economía", impartida por el área de Economía Aplicada, para establecer como se sitúa a las Organizaciones y las diferentes políticas laborales en el contexto más amplio del sistema económico general del país.

Una vez que el alumno ha recibido una introducción al mundo de las Organizaciones es necesario abordar dos aspectos básicos, la dirección de las organizaciones, con especial importancia en la dirección de los recursos humanos, y el conocimiento de las mismas, su estructura y las relaciones que entre sus miembros se establecen. Para ello la formación del alumno se complementa con cuatro asignaturas que contemplen lo expuesto, como son las de "Organización de Empresas I" y "Organización de Empresas II", y las de "Dirección y Gestión de Recursos Humanos I" y "Dirección y Gestión de Recursos Humanos II".

Las asignaturas de "Organización de Empresas I" y "Organización de Empresas II" estudian la estructura organizativa desde el punto de vista de las diferentes Teorías de la organización, llegando a analizar los planteamientos de las distintas opciones de diseño organizativo, a la vez que para todo ello se hace especial hincapié en elementos básicos, como pueden ser la cultura, el comportamiento de los individuos, el poder y el conflicto, entre otros.

Las asignaturas de "Dirección y Gestión de Recursos Humanos I" y "Dirección y Gestión de Recursos Humanos II" centran su atención en los aspectos relacionados con la dirección de los individuos, con especial énfasis en la función desempeñada por la Dirección de los Recursos Humanos y sus componentes, desarrollando los procesos de planificación, el reclutamiento y selección del personal, la orientación y formación, la evaluación del trabajo y la promoción y determinación de los diferentes niveles remunerativos.

Los conocimientos adquiridos se complementan, para los alumnos interesados, con los de la asignatura de "Sistemas de Información para la Gestión" en el campo de las Relaciones Laborales, en concreto el estudio de paquetes integrados de gestión que les permitan tener un conocimiento de la realidad tecnológica en la que se desenvolverán, aspectos ofimáticos absolutamente necesarios para la evolución de las características profesionales del individuo.



Por último, para aquellos alumnos que contemplan como salida profesional futura el ejercicio profesional libre o independiente, es necesario acercarles a los conocimientos básicos para la constitución de su propia Organización. Para ello se han diseñado las asignaturas optativas de “Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas” y la de “Creación y Desarrollo de Empresas”. En la primera de ellas el alumnado estudia la administración y gestión de las Pymes, mostrando como la toma de decisiones en los diferentes subsistemas puede ser mejorada a través de la utilización de las herramientas que permitan analizar los problemas comunes dentro de las diferentes áreas funcionales. En la segunda, el alumno recibe la formación adecuada acerca del proceso de constitución de su propia Organización y su viabilidad futura, en la que aplicarán lo aprendido en las anteriores asignaturas, fomentando su creatividad mediante el procedimiento de facilitar la información de los conocimientos necesarios para llevar a cabo la creación de una empresa, constituyendo la suya propia y analizando las áreas funcionales del sistema que denominamos empresa.

Este programa de formación quedaría sin sentido si el alumno no tuviese la posibilidad de un aprendizaje práctico en este campo, por lo que es necesario que pueda acceder a la realización de prácticas en las áreas o departamentos de personal de las organizaciones, aspecto básico para su adecuada formación e incorporación al mercado laboral, y que se contempla como una formación indispensable para los futuros profesionales en Relaciones Laborales. Formación contemplada en la asignatura de “Prácticas de Economía de la Empresa”, que en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se ha articulado mediante convenio de colaboración entre la misma y un conjunto de instituciones empresariales a través de la Confederación Canaria de Empresarios, y diferentes organismos de la Administración

## **BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN.**

- BUENO CAMPOS, E., CRUZ ROCHE, I y DURÁN HERRERA, J.J.: *Economía de la Empresa. Análisis de las decisiones empresariales*. Pirámide, Madrid, 1992 15ª edición.
- BUENO CAMPOS, E.: *Curso básico de Economía de la Empresa. Un enfoque de organización*. Pirámide, Madrid, 1993
- CUERVO GARCÍA, A. et al.: *Introducción a la Administración de Empresas*. Civitas, Madrid, 1994.
- ETZIONI, A.: *Modern organizations*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1964.
- FAYOL, H.: *Administración Industrial y General*. Orbis, Barcelona, 1986.
- MARCH, J.G. y SIMON, H.A.: *Teoría de la Organización*. Ariel, Barcelona, 1977.
- MARRERO HERNÁNDEZ, A.: *Memoria de Cátedra*. Inédita, 1993.
- PÉREZ GOROSTEGUI, E.: *Economía de la Empresa (Introducción)*. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 3ª reimpresión de la 1ª edición, 1990.
- Real Decreto 1.429/1990. B.O.E. de 20 de noviembre.
- STONER, J.A. y WANKEL, C.: *Management*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1986.
- SUÁREZ SUÁREZ, A.S.: *Curso de Economía de la Empresa*. Pirámide, Madrid, 5ª edición revisada, 1992.