Instituto de dirección y organización de empresa.

Director: PROF. DR. DR. D. S. GARCIA ECHEVARRIA

COMFERENCIAS Y TRABAJOS DE INVESTIGACION

Num.126

LA DINAMICA DE LA EMPRESA Y SUS EXIGENCIAS

SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA

1.987

Doc 1-A-126

UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES

UNIVERSIDAD DE ALCALA
5900906197

CONFERENCIAS Y TRABAJOS DE INVESTIGACION DEL INSTITUTO DE DIRECCION Y ORGANIZACION DE EMPRESAS / Núm. 126
DIRECTOR : Prof. Dr. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA

LA DINAMICA DE LA EMPRESA Y SUS EXIGENCIAS

UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES
FACULTAD CIENCIAS
BIBLIOTECA

PROF. DR. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA
UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES

Alcalá de Henares, Marzo 1987

C Prof. Dr. Dr. Santiago García Echevarría

Redacción :

- Srta. Dolores Marcos Díaz
- Srta. Cristina Elorza Aranzábal
- Srta. María Luisa Rodríguez

Dirección del I.D.O.E. : Plaza de la Victoria, 3
Alcalá de Henares. Teléfono : 889.04.00 Ext.3200

INDICE

LA DINAMICA DE LA EMPRESA Y SUS EXIGENCIAS

Pág.

- I. La empresa en la economía..... 10
- II. Causas determinantes de la dinámica empresarial..... 15
- III. Exigencias que impone la dinámica empresarial..... 19
- IV. La empresa como motor del crecimiento económico y del bienestar social..... 26

PRESENTACION[1]

Cuando una Institución como la Escuela de Empresariales de Alicante celebra cien años de existencia constituye, sin duda, motivo de reconsideración el papel de estas instituciones en toda una amplia trayectoria, su contribución y su capacidad de adaptación a las nuevas divisiones de trabajo..

Esta Fundación es incluso más antigua que las Escuelas de Comercio y corresponde su nacimiento a todo el movimiento del último cuarto de siglo pasado en el que el cálculo económico se introduce en los nuevos procesos industriales. La industrialización provoca una nueva división de trabajo y la asignación de los recursos exige cálculos económicos más complejos.

Arrancando de un dominio del cameralismo se pasa en los países centroeuropeos al dominio de las ciencias del Estado dominando la preferencia

---

[1] Este documento está basado en la ponencia presentada en la Universidad de Alicante con motivo del Centenario de la Fundación

por el análisis económico global, lo que se denomina macroeconomía. A finales del siglo pasado se pasa al dominio de la técnica como consecuencia del impacto de la nueva división de trabajo y de la ingeniería y de la forma en la cual se ordena el trabajo de producción. Ello hace languidecer el peso de la economía al asumir la tecnología el papel predominante en la solución de los problemas de la sociedad.

Las Escuelas de Altos Estudios Mercantiles, en todos los países europeos, han presentado durante muchas décadas un continuo acompañar a esta nueva división de trabajo que se refleja sobre todo en la fundación de la Escuela de Colonia a principios de este siglo con las contribuciones señeras como las de Schmalenbach y otros autores.

Con la "modernización" de esa primera revolución industrial se incrementa el peso de las exigencias de un cálculo económico más preciso ante la complejidad de las decisiones. Esta fue la aportación de Schmalenbach, como respuesta a la complejidad de todos los planteamientos industriales de la cuenca del Ruhr.

Pero es que también se crean mayores exigencias a la organización empresarial, organizaciones más complejas y, al mismo tiempo, la propia división internacional del trabajo crea mercados más diferenciados y complejos y es por lo que Schmalenbach entra en el campo de definir políticas de precios, etc. Verdaderos precursores de todo el campo del área de la economía de ventas o en los términos de marketing.

La búsqueda o cambio permanente en los años de la tercera década de este siglo, obliga a un perfeccionamiento en el cálculo económico si se quiere dar respuesta a la división de trabajo y a la fuerte competencia que caracterizaba la época previa a la primera guerra mundial.

Después del ensombrecimiento a finales del siglo pasado de la formación en materia de economía empresarial, vuelve a resurgir con gran impulso para 1910-1911 lo que definen las grandes contribuciones de Schmalenbach de aquel entonces.

Hoy, en toda Centroeuropa, el porcentaje más elevado de ejecutivos en los puestos de responsabilidad de las instituciones empresariales son hombres formados en Economía Empresarial. Del dominio de la ingeniería en los años cincuenta y el de los juristas en los años sesenta se ha pasado al dominio de los que tienen capacidad de saber asignar los recursos económicos.

El problema llega con los años ochenta, ya que es necesario un nuevo tipo de hombre que no sepa sólo gestionar y administrar adecuadamente los procesos conocidos, como se verá más adelante, sino que se trata de encontrar hombres más creativos. El cálculo económico se plantea ante un nuevo reto. Significa que el cálculo económico no es para realizar sólo lo conocido o cuasi conocido, sino precisamente sobre lo desconocido, sobre nuevas combinaciones de factores, sobre nuevos

escenarios y aquí es donde viene a jugar un gran papel el economista de empresa y la formación universitaria.

* Un hombre formado en Economía de Empresa no sólo deberá saber admnistrar los recursos, sino canalizarlos a procesos cuyo cálculo económico es desconocido y con alto riesgo, innovando de esta manera la asignación de productos y las soluciones tanto a las exigencias de la sociedad como de las propias organizaciones.

* Debe saber también conducir las instituciones, esto es, dirigir a los hombres y la asignación de los recursos. El problema de dirección y organización constituye el factor de producción clave para el éxito o fracaso de las instituciones.

Pero además, el gran capital de una institución empresarial o no empresarial son sus recursos humanos a los cuales debe dar una capacidad cualitativa que se refleja en el esfuerzo de formación y va a definir todo el contexto del funcionamiento y flexibilidad de las instituciones empresariales para dar respuesta a esa creatividad que exigen las nuevas divisiones de trabajo y los procesos tecnológicos.

Se puede decir que estamos en un momento de revolución en materia de formación para dirigir las instituciones empresariales y no empresariales, y cada vez es más necesario que esta formación sea definida por la división de trabajo. Las especializaciones que se han querido introducir en

los años sesenta y setenta en las Universidades han sido un fracaso. Lo que verdaderamente debe darse al hombre es una formación en materia de Economía Empresarial bajo un soporte de amplia cultura y que, al mismo tiempo, las instituciones que forman en materia empresarial sean conscientes de asumir aquella parte de la división de trabajo en la formación en la que pueden ser más eficientes.

Y en este sentido desde la exigencia a hombres altamente formados en una capacidad de diseño de nuevos procesos hasta esos otros hombres que se necesitan para la asignación de recursos a procesos conocidos, administrar y gestionar. Y para ello se necesitan muchos hombres.

El querer reducir toda la formación empresarial a una institución es absurdo. La Universidad no será nunca un buen centro de formación de alta especialización. La Universidad transmitirá saberes, configurará capacidades humanas que tengan ese dominio de los procesos creativos en el cálculo económico. Pero la Universidad tiene también que dar respuesta a través de Escuelas de alta profesionalidad y especialización, como pueden ser las Escuelas Empresariales, a una formación para que muchos hombres sean los que permitan trasladar el conocimiento a la operatividad real en sus múltiples facetas, que se presentan desde la financiación a recursos humanos, hasta sistemas complejos a sistemas más sencillos, etc.

Por eso, lo que es absurdo es querer reducir a una sóla institución la formación y querer incluso mezclar lo que es transmisión de saberes con lo que es formación operativa especializada. En esta división del trabajo debe existir una gran fluidez de comunicación entre las instituciones, pero nunca cometer el grave error de querer integrar en instituciones únicas todos aquellos aspectos que necesita cubrir la riqueza de las manifestaciones de la actividad económica en las instituciones empresariales.

Considero que es un gran futuro el de las Escuelas "a nivel universitario", que realmente facilitan grandes profesionales. La Universidad, por su parte, debe crear élites muy concretas de personas que tengan esa capacidad de diseño y que faciliten las bases para que el profesional pueda ejecutar. No quiere decir, por lo tanto, que un tipo u otro de formación vaya a dar diferente categoría a una frente a otras personas. Lo que significa, es que las facultades universitarias no deben orientarse a la especialización como en su día se planteó, y su fracaso costó, sino que verdaderamente se debe definir el contexto de sus productos dentro de una u otras instituciones, con una determinada división de trabajo bajo el prisma, por un lado, de la capacidad de creación de nuevos procesos y por otro de la capacidad operativa.

LA DINAMICA DE LA EMPRESA Y SUS EXIGENCIAS

Prof. Dr. Dr. Santiago García Echevarría
Catedrático Política Económica de la Universidad de Alcalá de Henares

I. LA EMPRESA EN LA ECONOMIA

Toda institución que realiza una combinación de factores, independientemente de los objetivos perseguidos y de su naturaleza, es una institución empresarial. Por otro lado, la función principal de toda economía consiste en realizar una asignación eficiente de recursos. Y este proceso implica, que los recursos disponibles se destinen a aquellos procesos que tengan mayor capacidad de generar productos o servicios que satisfagan, en las mejores condiciones, las necesidades de la sociedad.

En este sentido, la eficacia en la asignación de los recursos no es meramente, -y en ninguno de los casos-, solo un problema de mejor gestión, sino también el plantearse si esos recursos pueden utilizarse en otros procesos y para otros

productos que sean más eficientes para dar respuesta a las demandas sociales. Aquí es donde se diferencian las dos tareas fundamentales de la dinámica económica:

1. La que afecta a una mejor gestión y administración de los recursos en los procesos conocidos para resolver los problemas, bien vía productos o vía servicios.

2. El elemento clave para provocar un crecimiento económico es el que corresponde a que los recursos se utilicen en nuevos procesos, nuevos productos y servicios.

Esto es lo que corresponde a la diferencia entre administrar o gestionar recursos y el problema empresarial nato de trasladar o reasignar estos recursos de procesos menos eficientes a procesos más eficientes desde la perspectiva de los resultados. Esto es, generación de productos y servicios más eficaces.

Pero hay un aspecto fundamental que afecta a la relación entre empresa y economía. Las empresas, en su más diversa índole, son las que verdaderamente realizan los procesos de combinación de factores que generan productos no servicios para la solución de los problemas. Y ello afecta tanto a los aspectos del propio circuito real de la economía institucional o empresarial, esto es, a la asignación de los recursos humanos y materiales, como a la propia asignación de los recursos financieros. Todos los demás sistemas supraempresariales, el financiero, el fiscal, el laboral,

etc. lo que están haciendo es condicionando a favor o en contra, la asignación de los recursos dentro de cada una de las instituciones empresariales.

Pero la relación entre empresa y economía afecta fundamentalmente a la capacidad organizativa de las instituciones para coordinar esa asignación de recursos. Toda economía moderna está caracterizada por una división de trabajo y ésta alcanza grados sumamente significativos en los tiempos actuales.

Solamente existen dos instituciones que tienen capacidad de coordinación en esta división de trabajo y en la correspondiente asignación de recursos:

Se trata, por un lado, de aquellas instituciones de carácter singular como son **las empresas**, en el sentido anteriormente mencionado, y que son las que definen qué partes de la división de trabajo de un proceso asumen en su institución y qué partes delegan a otras instituciones. Es el problema clave en todo proceso de análisis económico empresarial del cálculo permanente de qué tareas deben asumirse dentro de la empresa y qué tareas deben encomendarse a terceros.

Y ello significa la exigencia de que se disponga de la segunda de las instituciones coordinadoras de una economía : **el mercado**.

El mercado constituye la pieza clave de coordinación entre las distintas instituciones singulares y refleja la coordinación entre esa división de trabajo asumida por cada una de ellas. Si el mercado no funciona, o el mercado está condicionado por otros sistemas supraempresariales, se producirá una mala asignación de recursos en una economía y, por lo tanto, unas bajas tasas de crecimiento económico. El mercado, a través de los precios y de su organización, reflejada en una política de competencia, constituyen el elemento institucional clave para que las empresas asuman solamente aquellas partes de la división de trabajo en las que pueden ser más eficientes que otras. Si el mercado no coordina eficientemente se tendrá como consecuencia que las empresas asumen partes de las divisiones de trabajo en las que no son eficientes. Esto es, hay otras instituciones que lo pueden hacer con mayor eficiencia.

Ambos elementos son los que definen el éxito o fracaso de una organización económica.

Todo lo cual implica, que cuando en la actividad económica se trata de regular que los recursos humanos, materiales, y financieros disponibles se canalicen de forma eficiente a la búsqueda de nuevas soluciones a los problemas de una sociedad debe considerarse que **la organización constituye uno de los factores de producción claves**. No se trata de que exista una asignación directa de la mano de obra, de los medios financieros o de los equipos productivos a los procesos, para productos y servicios, sino que necesariamente se hace siempre a través de organización.

Bien, a través de la organización de las empresas o entidades que realizan la combinación de factores, o bien a través del mercado.

En el primero de los casos, hablamos de la capacidad organizativa de las empresas y de las instituciones. Si estas organizaciones son ineficientes habrá una mala asignación de los recursos, independientemente de las características que tenga cada uno de los factores productivos. Pero la segunda forma de organizar la institución que coordina la división de trabajo es la que se denomina **"orden económico"**.

Por ello cuando se define una política económica debe existir previamente la definición de la forma organizativa de la economía, esto es, debe definirse un orden económico. La política económica debe estar encuadrada en esa concepción organizativa y no es, ni mucho menos, el elemento directriz del proceso económico, sino el **instrumento o vía** que define objetivos y medios de acuerdo con el ordenamiento económico que se haya asignado a la institución del mercado.

Es en este sentido donde el planteamiento español comete serios errores, lo que conduce a que cada uno de los elementos que entran a configurar y que restringen la capacidad de asignación de recursos, tales como la política monetaria, la política financiera, la política fiscal, la política laboral, se independicen en políticas parciales que no se han integrado, o no se han derivado, de un ordenamiento económico previo. Por ello se producen las grandes disfuncionalidades entre cada

una de estas políticas. La política económica, fiscal, laboral, etc. no puede configurarse eficientemente si no arrancan de una concepción organizativa de la economía, esto es, de un ordenamiento económico.

II. CAUSAS DETERMINANTES DE LA DINAMICA EMPRESARIAL

Algo difícil de entender en los momentos actuales en la vida económica y social española es que permanentemente, de forma directa o indirecta, se esté negando la necesidad de una dinámica de las instituciones, especialmente de las instituciones empresariales. Pero no solamente de ellas. Porque otras instituciones como pueden ser las Universidades, los centros de formación profesional o las instituciones municipales, así como cualquier otra institución que realice combinación de factores tiene que asumir la necesidad de una dinámica en cuanto a la forma de solucionar el contenido que se ha propuesto resolver.

La dinámica de la empresa proviene fundamentalmente de dos grandes elementos :

1º - De la **división de trabajo**. Esta puede ser a nivel nacional o a nivel internacional, lo que implica fundamentalmente, que de acuerdo con la división de trabajo asumida se tengan diferentes configuraciones de las instituciones singulares y también de los propios

mercados. La integración de España en la Comunidad Europea, -la apertura a los mercados internacionales- significa fundamentalmente la necesidad de buscar nuevas formas de división de trabajo, esto es, que cada empresa revise si las actuales tareas que realiza son las más eficientes. También el mercado tiene que revisar si las condiciones de la división de trabajo nacional son adecuadas para una participación en mercados internacionales. La necesidad de armonización de las reglas de juego de los mercados dentro de la Comunidad Europea es una de esas condiciones claves, lo mismo que los problemas que se derivan de sistemas monetarios, etc.

2º - El segundo elemento que determina la dinámica empresarial es el **avance tecnológico**. Este no sólo se refiere a los aspectos técnicos o de ingeniería, sino también a todas aquellas nuevas formas de configurar los procesos que conducen por la vía de asignación de los recursos a la solución de los problemas de una sociedad. Pueden ser avances tecnológicos en tecnología de comunicaciones o de producción, pero también en cuanto a la tecnología de organizar la comercialización, de organizar las finanzas, o los sistemas gerenciales, etc.

Los momentos actuales caracterizan a la humanidad por disponer de los mayores avances tecnológicos en el menor espacio de tiempo conocido hasta ahora y ello involucra fundamentalmente a nuevas divisiones de trabajo. Esto es, muchos de los procesos son sustituídos por otros nuevos más eficientes.

Si las instituciones que realizan combinación de factores, no son capaces de incorporarse a esa nueva apertura de mercados y, por lo tanto, a la división internacional, y si no son capaces de incorporar una situación de nuevas soluciones tecnológicas a los procesos, a los productos o servicios, esa empresa será ineficiente.

La dinámica empresarial viene además, frecuentemente motivada por elementos caracterizados por los propios comportamientos sociales, políticos, societarios, jurídicos, etc. Pero los dos señalados previamente constituyen las piezas clave del proceso de la dinámica empresarial.

Cuando unas instituciones como la empresa o las Universidades durante periodos de tiempo significativos no reciclan esta dinámica que viene impuesta por la realidad de las nuevas divisiones de trabajo y tratan de mantener a ultranza su "status quo", significa fundamentalmente un envejecimiento rápido para dar productos y servicios, prestaciones, eficientes y competitivas, para la solución de los problemas de una sociedad. La negación de esta dinámica empresarial de las instituciones supone posteriormente lo que ha venido

en llamarse reconversión. La **reconversión** significa una cirugía generalmente inadecuada y poco eficiente para dar respuesta, no solamente a una mayor eficiencia en la asignación de recursos y solución de los problemas, sino también para suavizar las durezas que se producen en estos ajustes en la dinámica empresarial.

Si la organización y el orden económico de una economía así como la organización de cada una de las instituciones singulares van asimilando permanentemente de forma continuada estas nuevas exigencias de división de trabajo, se tendrán menores costes, se tendrá una mayor dinámica social y se tendría también una mayor eficiencia en la solución de los problemas que pueden plantear tanto los aspectos de las modificaciones organizativas como de las modificaciones tecnológicas.

Una de las grandes aberraciones es la negación de esta dinámica, ya que con su incorporación se logra mejorar la respuesta a la creación de empleo, la respuesta a cubrir las necesidades de las personas e incluso al bienestar y crecimiento económico.

Pero es que precisamente esta nueva división de trabajo significa que los problemas de las instituciones singulares, y también de la economía en general, es un problema de creatividad e innovación de los procesos, no un problema de administración. Si lo que nosotros tenemos son sistemas burocráticos o burocratizantes en los que lo que mejor se puede hacer es administrar recursos, no habrá capacidad innovadora y, por lo tanto, no

hay capacidad de asimilar las nuevas divisiones de trabajo provocadas por la apertura de la economía y la internacionalización de los procesos, ni por la incorporación del avance tecnológico. En este sentido deben revisarse, y, por lo tanto, evaluarse, por ejemplo, el impacto de la no modificación de las estructuras burocráticas tanto de organizaciones singulares como de las propias organizaciones económicas, del orden económico de un país. Hay ejemplos empíricos muy claros en las últimas décadas que demuestran la ineficiencia de los unos y la eficiencia de otros sistemas organizativos.

III. EXIGENCIAS QUE IMPONE LA DINAMICA EMPRESARIAL

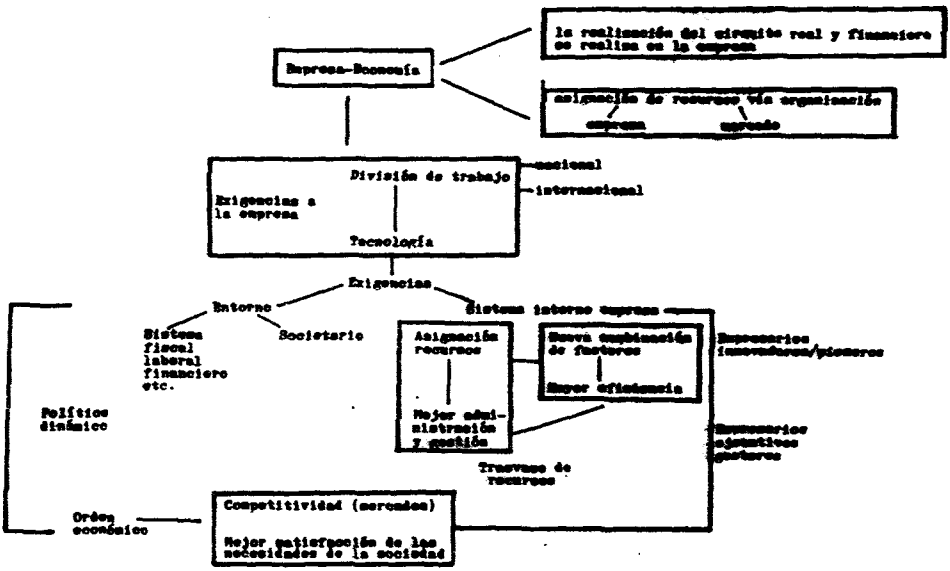
Las exigencias se refieren a los dos grandes sistemas que definen las posibilidades y restricciones de la actividad empresarial : por un lado, todos aquellos sistemas externos a la empresa que inciden restringiendo o fomentando una mejor asignación de recursos y una u otra división de trabajo a asumir por cada una de las instituciones singulares. La segunda se refiere a aquellas exigencias que le plantean al propio sistema interno de la empresa.

Cuando el ordenamiento económico está caracterizado por un mercado cerrado, un entorno rígido, significa fundamentalmente el peso de la asignación de recursos al sistema interno de la

empresa, esto es, una buena administración y gestión en la asignación de los recursos. Cuando el sistema es abierto y consiguientemente cuando esta apertura implica una dinámica de búsqueda permanente de nuevas divisiones de trabajo y mejoras tecnológicas en los procesos, es cuando implica unas exigencias superiores al propio sistema interno de la empresa.

Tal como se refleja en la figura número 1, en el sistema del entorno se encuentran involucrados todos aquellos otros sistemas de tipo parcial como el financiero, monetario, fiscal, seguridad social, etc. que condicionan la asignación de los recursos y la división de trabajo de cada una de estas instituciones. Es aquí donde si no existe previamente un orden preestablecido, las reglas de organización del sistema conjunto provocan las grandes disfuncionalidades, dado que cada uno de estos sistemas parciales tratan de generar una identidad propia con grandes defectos de coordinación entre ellos. Pero el problema clave no es sólo el coste de una mala coordinación entre los diferentes sistemas, sino, sobre todo, el diferente impacto sobre las entidades que realizan verdaderamente la asignación de recursos de las empresas.

Fig. Núm. 1 : **LA DINAMICA DE LA EMPRESA Y SUS EXIGENCIAS**



Es en este sentido en el que al repercutir todos estos subsistemas configurando el entorno de las instituciones empresariales se precisa de **políticos "dinámicos"**. Esto es, de políticos que sean capaces de configurar los sistemas parciales que establecen el entramado del entorno empresarial de manera que sean eficientes cada uno de ellos, esto es, que estén adecuadamente coordinados y que su impacto sobre la empresa no provoquen disfuncionalidades. O mejor dicho, que no provoquen una mala asignación de recursos como consecuencia de la interferencia o intervención de

estos sistemas del entorno de la empresa, sino que provoque la **búsqueda permanente**, que obligue a la empresa a ajustarse continuamente a la nueva división de trabajo más eficiente en la incorporación de las tecnologías.

Si no existen políticos dinámicos que sean capaces de encauzar estos problemas, de manera que obliguen a cada una de las unidades, bien sean empresas, universidades o cualquier otra institución, a que se traspasen recursos humanos, materiales y financieros de procesos en decadencia, o empresas o sectores en decadencia a sectores o procesos en punta, la economía no tendrá capacidad de respuesta y las empresas no serán competitivas.

El segundo grupo de exigencias se plantea al propio sistema empresarial. En este sentido deben distinguirse dos estructuras claramente diferenciadas :

1º - Cuando en una empresa, en un sistema productivo o de servicios se está trabajando sobre sistemas conocidos, sobre procesos ya determinados, es posible para el responsable de la asignación de los recursos el cálculo de los riesgos y la planificación de los procesos.

2º - Sin embargo, cuando se trata dentro de la empresa de buscar nuevas combinaciones de factores, innovaciones que supongan una configuración de procesos hasta ahora desconocidos, a los efectos de dar una mejor respuesta

a las necesidades de esa sociedad y poder competir, se necesitan empresarios, ejecutivos innovadores.

Precisamente la función del empresario es trasvasar recursos económicos y humanos de procesos con grados reducidos de innovación y, por lo tanto, de ajustes poco significativos en la mejora de los rendimientos, a procesos innovadores. El empresario es aquel que sabe trasvasar estos recursos a procesos de innovación con los que se crean verdaderamente los grandes saltos de riqueza y de crecimiento económico. El problema es que la capacidad de asignación de estos recursos implica riesgos para los que se debe disponer no sólo de capacidad financiera, sino de capacidad de mercado y de capacidad incluso societaria que admita y valore este tipo de actuación.

Solamente cuando se da una **conjunción eficiente** entre la existencia de políticos dinámicos y empresarios innovadores es cuando se produce la sincronización tanto de los sistemas externos a la empresa, así como del trasvase de recursos de procesos de reducida innovación y creatividad a procesos innovadores y creativos.

La competitividad de la empresa, de una economía, de un profesional, es el resultado de esta conjunción del político dinámico y del empresario innovador dentro del marco de una sociedad en la que se prima la capacidad innovadora y no la capacidad administradora.

Pero a ello debe añadirse, que en los momentos actuales, de grandes necesidades de innovación como respuesta competitiva, es preciso además contar con sistemas organizativos sumamente flexibles y de rápida adaptación. Toda demora en el tiempo, en los ajustes organizativos a las nuevas situaciones, tanto de las instituciones y procesos externos a la empresa como los propios del proceso empresarial, agravan seriamente el crecimiento económico, la creación de empleo y la solución a las necesidades de una sociedad.

Todo ello implica fundamentalmente el respeto a la institución del mercado mediante el fortalecimiento de las leyes de competencia, de manera que ellas sean las que provoquen la exigencia de organizaciones más eficientes. Solamente se lograrán modificaciones organizativas en los sistemas del entorno, en el fiscal, en el laboral, en el financiero y también en los sistemas internos de la empresa, cuando la competitividad obligue a buscar nuevas formas organizativas que provoquen innovación y creatividad como respuesta más eficiente a las necesidades en productos y servicios.

Esto es lo que compete a un ordenamiento económico que debe dar continuamente una respuesta organizativa que implique esta provocación permanente al cambio, a la flexibilidad y a la adaptación.

Consiguientemente, las exigencias para que se den estas circunstancias de creatividad e innovación que generen formas organizativas que asuman la dinámica característica de la entidad empresarial, son :

1º - Una sociedad que valore adecuadamente la figura de ese empresario innovador.

2º - Unas estructuras que premien adecuadamente mediante resultados atractivos, la asunción del riesgo.

3º - La existencia de un entorno beligerante en busca de esa creatividad e innovación y no de un entorno burocratizante que restrinja y que obligue más a ser administrador que innovador.

4º - Un político como representante del Estado o de las distintas instituciones públicas que condicione la capacidad de la empresa en su proceso innovador, que ayude y obligue a solucionar de forma eficiente, tanto en lo social como en lo político, los trasvases de recursos y funciones de áreas o sectores, en decadencia a áreas o procesos en punta. Y en este sentido la no existencia de un orden económico de continuidad significa rupturas permanentes en las políticas económicas que crearán mayor incertidumbre y, al mismo tiempo, una

mayor desconfianza dificultando con ello el cálculo económico de ese riesgo desconocido.

IV. LA EMPRESA COMO MOTOR DEL CRECIMIENTO ECONOMICO Y DEL BIENESTAR SOCIAL

La sociedad española tiene que asumir que la empresa es la institución en la que se genera la riqueza como resultado de una eficiente asignación de los recursos. Pero solamente se dará esta eficiente asignación de los recursos cuando la institución del mercado que coordina las parcelas de la división de trabajo asumidas por cada una de las empresas, ajuste verdaderamente esta eficiencia y obligue a la búsqueda de procesos innovadores y creativos. Por eso, sin un mercado competitivo, debidamente regulado bajo unas leyes de competencia que permitan ofrecer igualdad de oportunidades de acceso al mercado, difícilmente se dispondrá de empresas competitivas.

La relación empresa-mercado constituye el binomio clave para que se dé esa tensión permanente al cambio organizativo que provoque la creatividad y la innovación. El empresario schumpeteriano asume fundamentalmente la exigencia de un contexto político dinámico, pero también el hecho concreto del funcionamiento del mercado.

Solamente cuando la eficiencia a través del mercado o la institución empresarial logre las nuevas combinaciones de factores, haciendo una mejor utilización de los recursos disponibles en un país para las soluciones y contenidos que se han propuesto, es cuando se dará crecimiento económico y consecuentemente bienestar social.

El crecimiento económico es consecuencia fundamentalmente de la eficiencia económica, y el bienestar social requiere previamente una capacidad de creación de riqueza y una interpretación simultánea de que la justicia social contribuya a esa paz social que constituye uno de los baluartes básicos para la eficacia económica.

Solamente a través de una capacidad directiva, de management de las instituciones productivas y no productivas es cuando se logra ese crecimiento económico buscado. Pero solamente se darán los saltos necesarios para la creación de empleo o para la creación de renta cuando se den procesos innovadores. Por eso asombra cuando se realizan esos pronósticos pesimistas sobre las posibilidades del fomento de empleo, o de mejora de la situación, y que están basados previamente en esa estructura "administradora" de los procesos existentes.

El crecimiento económico solamente se dá en magnitudes suficientes para la resolución de los problemas, como los del empleo, cuando se innove y se creen nuevas formas en las que se asignen los recursos. Y si no se dan estas condiciones para la asignación eficiente de estos recursos no habrá

respuesta, ni a la creación de empleo, ni a la estabilidad monetaria, ni a ninguno de los otros elementos que dan estabilidad a una sociedad y generan el bienestar social que se busca.

Por consiguiente, la empresa es aquella institución que no se puede maniatar, que no se puede restringir su acción por parte de sistemas parciales de su entorno que buscan en ella mas bien la fuente de su financiación, bien monetaria o bien de solución de problemas, que al contrario. Esto es, los sistemas que configuran el entorno deben ser, primeramente coordinados entre sí dentro de un marco de ordenamiento económico y social y, en segundo lugar, deben contribuir y provocar la generación de procesos innovadores y no administradores dentro de la empresa.

Solamente por esta vía existirá crecimiento económico y bienestar social. La empresa es la institución protagonista y toda institución pública o semipública que preste servicios, o dé respuesta a necesidades de la sociedad, tiene que orientar necesariamente su planteamiento de management y dirección a la entidad empresarial. Lo cual no quiere decir que se mida solo por la cuenta de pérdidas y ganancias, sino que significa que se tiene que medir por la capacidad innovadora y creadora. Y ésto es uno de los puntos que afecta principalmente a las instituciones de formación y, sobre todo, a nuestras propias universidades.

UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES
FACULTAD CIENCIAS
BIBLIOTECA