


ife Instituto de Dirección
y Organización de Empresa.

Cátedra de Política
Económica de la Empresa
PROF. DR. DR. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA

Núm. 226

**LA ADAPTACION DE LA EMPRESA A LA
DINAMICA DEL ORDENAMIENTO
ECONOMICO Y SOCIAL**

Prof. Dr. Dr. Santiago García Echevarría
Universidad de Alcalá de Henares

UNIVERSIDAD  DE ALCALÁ

Doc 1-A-226

1-A-226

**CONFERENCIAS Y TRABAJOS DE INVESTIGACION
DEL INSTITUTO DE DIRECCION Y ORGANIZACION
DE EMPRESAS / Núm. 226
DIRECTOR : Prof. Dr. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA**

D



UNIVERSIDAD DE ALCALA

5900907343

**LA ADAPTACION DE LA EMPRESA A LA
DINAMICA DEL ORDENAMIENTO
ECONOMICO Y SOCIAL**

Prof. Dr. Dr. Santiago García Echevarría
Universidad de Alcalá de Henares

Alcalá de Henares, Julio 1995

Consejo de Redacción :

Santiago García Echevarría (director)
María Tercsa del Val
Joseba Arano

Secretaría y Administración :

Elisa Moscoso

© Prof. Dr. Dr. Santiago García Echevarría

Dirección del I.D.O.E. : Plaza de la Victoria, 3
28802 – Alcalá de Henares.
Teléfono : 885.42.00
Fax : 885.42.00

EDITA:

I.D.O.E. UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

I.S.B.N.: 84 - 8187 - 043 - 9

Depósito Legal: M- 4108 - 1996

Imprime: **CICAI REPRODUCCIONES, S.L.**
Pº de La Estación, 7 - 28807 Alcalá de Henares

INDICE

	<u>Pág.</u>
I. INTRODUCCION	5
II. LA ECONOMIA COMO PROCESO DE CAMBIO ...	7
III. LA DINAMICA DEL ORDEN ECONOMICO Y SOCIAL VERSUS LA DINAMICA EMPRESARIAL ...	10
IV. EXIGENCIAS A LA EMPRESA PARA ASUMIR UN NUEVO ORDENAMIENTO ECONOMICO Y SOCIAL.....	17
V. CONCLUSIONES	23

I. INTRODUCCION⁽¹⁾

El pensamiento económico alemán se caracteriza y diferencia, a mi entender, de otras corrientes del pensamiento económico en dos aspectos clave:

- * Su pensamiento en órdenes- económico, social, etc.- y su correspondiente diferenciación de la dimensión instrumental de las políticas económicas, sociales, etc. ⁽²⁾

- * El desarrollo y análisis, en la moderna economía de empresa alemana, de la interrelación entre la configuración del orden económico-social y la configuración de las empresas y sus desarrollos organizativos y de manage-

1. Texto correspondiente a la conferencia pronunciada en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Erlangen-Nürnberg con motivo de su 75º aniversario y la concesión del Dr. h.c. el día 30 de junio de 1995.

2. Véanse entre otras las obras de A. Müller Armack, W. Röpke, E. Tuchfeldt, E. Dürr, W. Hamm, O. Issing, Ch. Watrin, O. Schlecht, entre otros.

ment ⁽³⁾. Lo cual se manifiesta tanto en los planteamientos teóricos como en la actuación en la práctica.

Se puede afirmar que la empresa, su viabilidad, su configuración, su management, así como su planteamiento del cálculo económico-empresarial tiene como referencia el diseño del ordenamiento económico-social. Por tanto, sin una adecuada orientación de este ordenamiento económico-social al desarrollo de los potenciales empresariales difícilmente puede articularse el funcionamiento tanto económico como societario en un país ⁽⁴⁾. De esta interdependencia nacen los obstáculos y las oportunidades de una eficiente asignación de los recursos, así como de una eficiente contribución a la solución de los problemas de la sociedad.

II. LA ECONOMIA COMO PROCESO DE CAMBIO

Hoy en día nos encontramos inmersos en un proceso de cambio continuo y de una gran velocidad ⁽⁵⁾. Esta velocidad de los procesos de cambio viene implícitamente desencadenada por el propio desarrollo tecnológico y, muy en particular, por la globalización de la economía

3. Gutenberg, E., *Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre* Bd. I. Die Produktion, Berlin, 1951. Grochla, E., *Betrieb und Wirtschaftsordnung, Das Problem der Wirtschaftsordnung aus betriebswirtschaftlicher Sicht*, Berlin 1954. García Echevarría, S., *Empresa y Orden Económico*, Madrid 1980.

4. García Echevarría, S., *Introducción a la Economía de la empresa*, Madrid 1994.

5. Véase Albach, H., *La economía de la empresa como ciencia. Tendencias de la moderna Economía de la Empresa*, Madrid 1993.

y su liberalización, esto es, por la nueva configuración del orden económico y social, por ejemplo el Acta Unica, Maastricht, Gatt, etc.. Lo cual genera una dinámica desconocida hasta ahora en la división de trabajo, dado que:

- * En primer lugar este proceso de cambio incide en el propio funcionamiento de los mercados, en sus estructuras y en los niveles de incertidumbre, en una palabra, en la complejidad del entramado económico-social.

- * En segundo lugar, plantea fuertes exigencias de adaptación a las organizaciones empresariales, tanto en lo que concierne a un cambio de estructuras organizativas como a cambios en los comportamientos humanos. Ambos elementos exigen una nueva capacidad de management que sea capaz de integrar a los recursos humanos en este proceso de cambio organizativo permanente. Plantea la necesidad de una nueva Cultura Empresarial ⁽⁶⁾.

Tradicionalmente, los economistas han centrado el análisis de los fenómenos económicos y sociales desde una perspectiva estática, y han interpretado los procesos de cambio únicamente desde una dimensión temporal. Sin embargo, estos procesos de cambio se caracterizan no solo por el factor tiempo, sino que todo proceso de cambio implica una

6. Véase Pümpin, C., García Echevarría, S., *Cultura Empresarial*, Madrid 1988. Pümpin, C., García Echevarría, S., *Dinámica empresarial*, Madrid 1990. García Echevarría, S., del Val Núñez, M.T., *Cultura Corporativa y competitividad de la empresa española*, Madrid 1993.

modificación de comportamientos individuales y organizativos, tanto en la empresa como en las demás instituciones del entorno empresarial. Así, la búsqueda de un "management en cambio" afecta no solo a la actuación directiva sobre los procesos de reasignación de recursos, sino también al proceso de modificación de los comportamientos de las personas en las instituciones empresariales. Ambos son la clave en estos procesos de management y, por tanto, no es válida una interpretación unilateral de las características actuales del "reengineering", dado que ésta afecta predominantemente a la reasignación de recursos y a las "estructuras".

Pero, frente a esta dinámica real de la empresa y de la economía se mantiene frecuentemente un ordenamiento económico y social rígido, unos comportamientos con reticencias muy significativas al cambio en la propia sociedad. Lo cual constituye, en muchos de los casos, un freno de adaptación a la propia realidad cambiante, dado que se reacciona de manera lenta a las exigencias de la dinámica empresarial y económica ⁽⁷⁾.

Hoy se necesita tanto de una nueva dinámica empresarial, que asuma los cambios en la división del trabajo, como de una nueva dinámica en la concepción y desarrollo del ordenamiento económico y social con el fin de lograr la necesaria flexibilidad en la configuración organizativa de las instituciones que realizan, que implementan, el ordenamiento económico y social. Las disfuncionalidades entre la

7. García Echevarría, S., "De la economía protegida a la economía competitiva", en Ordoñez, M. : *La nueva gestión de los Recursos Humanos*, Madrid 1995

dinámica del orden económico-social y de sus instituciones, y la dinámica de cambio empresarial, originan frecuentemente costes de adaptación muy altos.

III. LA DINAMICA DEL ORDEN ECONOMICO Y SOCIAL VERSUS LA DINAMICA EMPRESARIAL

En las últimas décadas el ordenamiento económico y social se ha caracterizado por ⁽⁸⁾ :

- * Una larga permanencia y validez de sus principios y estructuras económico-sociales, así como de los comportamientos de las personas y organizaciones que lo determinan.
- * Una fuerte orientación de la división del trabajo a criterios de funcionalidad dentro de espacio nacionales, lo que genera una gran rigidez y lentitud en los procesos de cambio, además de dificultades y resistencias a la adaptación.
- * Una orientación mayor a los *inputs* que a los *outputs* en sus diseños de eficiencia económica y social, esto es, a las

8. García Echevarría, S., *El orden económico en "Libre Empresa"*, Madrid 1978, pp. 7-59

estructuras institucionales y organizativas que a la eficiencia de las prestaciones.

- * Asumir una constancia en el tiempo de los conocimientos frente a la realidad de una dinámica de cambio de los mismos.

Todo ello ha generado una cultura de organizaciones maxweberianas que son de difícil y lenta adaptación a la dinámica actual de los procesos de cambio. Estas organizaciones empresariales, así como las del ordenamiento económico y social, eran válidas para entornos cerrados, cuasiestables y donde la empresa se ha desarrollado con una supuesta información cuasiperfecta.

Tradicionalmente se ha interpretado esta "reducida" dinámica empresarial dentro de una *política de crecimiento empresarial estructuralista*. Esto es, tanto la investigación científica como también la praxis empresarial se han ocupado del análisis de los factores determinantes del crecimiento ⁽⁹⁾, esto es, de los factores desencadenantes del éxito empresarial desde los cambios "estructurales". En esta interpretación de la dinámica empresarial se ha tratado de analizar el crecimiento desde la perspectiva de un diseño orgánico, el desarrollo dentro de sus propias capacidades estructurales, o bien como un crecimiento inorgánico mediante la adquisición vía alianzas, fusiones,

9. Véase Dellmann, K., "Einflußgrößen der Erfolgsdynamik", en *Unternehmensdynamik*, ed. K.P. Kistner y R. Schmidt en honor de Horst Albach, Wiesbaden 1991, pp. 419 ss.

OPAS, de nuevas estructuras, etc.. Los costes de coordinación de estos procesos de crecimiento institucional han sido y son de una alta complejidad. Uno de sus objetivos básicos ha sido el de resolver el problema del tamaño empresarial óptimo buscando básicamente la reducción de los costes unitarios y la adquisición de cuotas de poder en los mercados en función de la dimensión de sus estructuras.

Sin embargo, Gutenberg ⁽¹⁰⁾ demostró ya de manera fehaciente que a largo plazo no hay un óptimo empresarial en una interpretación dinámica de la empresa. Para lograr unos costes unitarios a corto, medio y largo plazo decrecientes, Gutenberg desarrolla en su Teoría de la Producción los procesos de adaptación de la empresa en su dimensión oscilativa, tendencial y mutativa, con lo que recoge una clara interpretación de lo que debiera entenderse por dinámica empresarial. Posteriormente, Albach ⁽¹¹⁾ señala cómo el desarrollo de la multinacionalidad demuestra la tesis de Gutenberg.

Se puede afirmar que la interpretación tradicional de la dinámica empresarial se basa en la estructura funcional, lo cual imprime una gran rigidez a los procesos de cambio. Esta orientación no es válida en la actualidad con procesos de cambio continuos. Por ello, la actual ruptura de los diseños organizativos de la empresa, manifestada en

10. Véase Gutenberg, E.: *Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre*, ob. cit. Gutenberg, E., "La dimensión óptima de la empresa" en *Boletín de Estudios Económicos* XV, Núm. 49, 1960

11. Véase Albach, H., "Precios de cesión como instrumento para una dirección descentralizada de la empresa" en *Política Económica de la Empresa*, ed. S. García Echevarría, pp. 357 ss. Madrid 1975.

interpretaciones como *lean management*, *total quality management*, *desarrollos logísticos* trata básicamente de pasar de una estructura de funciones a una nueva dimensión de procesos empresariales. Estos son, sin duda, más flexibles en los procesos de cambio que las estructuras funcionales y realizan una aproximación más eficiente a la dinámica de cambio de la economía.

Y, como consecuencia de la modificación permanente de la división de trabajo, que afecta de manera directa a los procesos empresariales y sólo de manera indirecta a las funciones, se precisa de una mayor dinámica de cambio. Se trata, por tanto, del desarrollo de la empresa desde la dimensión de sus procesos, que en parte implican, por un lado, una realización externa, con las consiguientes exigencias de coordinación con otras empresas (costes de financiación) y, por otro lado, una realización interna (costes de organización), con el fin de crear identidad corporativa. Así, cuando el cambio se basa en los procesos se genera una Cultura Empresarial mucho más flexible y más rápida de adaptación.

Ante esta realidad de la dinámica empresarial generada por la apertura y globalización de la economía, se generan, en muchos ámbitos de la vida empresarial, elevadas disfuncionalidades, y, en consecuencia, elevados *costes de coordinación* ⁽¹²⁾. Esta divergencia entre la nueva dinámica empresarial y las reticencias al cambio del ordenamiento económico y social genera tales disfuncionalidades entre

12. García Echevarría, S., *Teoría Económica de la Empresa*, Madrid 1993.

ambas dimensiones, que provoca crecientes exigencias de política social, genera desempleo y, muy en particular, genera elevados costes de coordinación entre los procesos de cambio derivados de la dinámica de la división del trabajo.

Por ello, es necesario pasar de organizaciones maxweberianas hacia un "New Public Management" de las instituciones del orden económico y social, de forma que se reduzcan, de manera significativa, los costes de coordinación entre la dinámica del ordenamiento económico-social y la dinámica empresarial. Para ello se debe lograr un cambio de comportamiento y de valores. Se buscan organizaciones en el entorno empresarial que sean capaces de:

- * Reducir los costes de organización internos de las instituciones por una mayor *identidad corporativa*.
- * Reducir los costes de coordinación con las empresas y entre las instituciones a través de una mayor *imagen corporativa*.
- * Generar organizaciones que integren y faciliten, al propio tiempo, el desarrollo de sus propios *recursos humanos* a través de una mayor capacidad directiva.

No hay que olvidarse que el crecimiento de un país europeo depende, en gran medida, de la eficiencia de las instituciones públicas que reflejan el ordenamiento económico y social, y que en muchos de

los países de la OCDE asumen en torno al 50% del PIB ⁽¹³⁾, por un lado, e impactan seriamente en los comportamientos empresariales, por el otro. Lo cual exige una respuesta institucional en sus tres dimensiones fundamentales :

- * Se exige a estas organizaciones del entorno empresarial una respuesta eficiente al mandato societario-político que impone y recoge la constitución económica y social.
- * Plantea exigencias de una nueva capacidad de management de los recursos, orientándose básicamente a los *outputs*, y no tanto a los *inputs*, e introduce el análisis económico-empresarial en la asignación de recursos.
- * Implica el desarrollo de nuevas capacidades de los recursos humanos buscando cambios de comportamiento.

Así, tanto por las exigencias de la dinámica empresarial como por parte del entorno, el ordenamiento económico y social debiera centrarse cada vez más en los "principios" que deben regir los comportamientos de las personas y de la organización, en el management de instituciones, que en la configuración de los procesos económicos y sociales.

13. García Echevarría, S., "Reingeniería de procesos en las Administraciones Públicas. El papel de la tecnología de la información y las comunicaciones" en *Working Paper (Serie Conferencias) del IDOE* núm. 4, Universidad de Alcalá de Henares, Alcalá de Henares 1995.

Se precisa cada vez más de una clara y precisa definición del ordenamiento económico y social en su dimensión constituyente de la sociedad, esto es, de los principios, y separar su institucionalización de la dimensión organizativa que requiere de una mayor flexibilidad y capacidad de cambio en la configuración de sus procesos organizativos.

Lo cual implica que en los diseños de las políticas laboral, fiscal, de competencia, etc., deberán definirse más sus principios constitutivos y deberán diferenciarse, vía descentralización, lo que corresponde a su dimensión organizativa. Esta tiene que ser flexible y capaz de adaptarse lo más rápidamente posible a las situaciones cambiantes, mientras que la primera deberá definir el hilo conductor en el diseño de los comportamientos y organización de las instituciones empresariales.

La reducción de las disfuncionalidades entre la dinámica del ordenamiento económico y social y la dinámica empresarial constituye, sin duda, la clave del éxito de la economía, en particular de la economía europea. En estos momentos puede decirse que la dinámica empresarial precede en parte a la capacidad de adaptación del ordenamiento económico y social. La coordinación entre el ordenamiento económico europeo y el ordenamiento económico-social de cada país plantea aún serias dificultades para el desarrollo empresarial.

Solamente a través de una mejor coordinación entre el ordenamiento económico y social global con el específico de cada país podrá

recuperarse la primacía del ordenamiento económico y social para impulsar la dinámica empresarial y reducir los costes de los procesos de cambio.

IV. EXIGENCIAS A LA EMPRESA PARA ASUMIR UN NUEVO ORDENAMIENTO ECONOMICO Y SOCIAL

En este proceso de transición de un ordenamiento económico y social orientado a una división nacional del trabajo hacia un ordenamiento europeo se les plantean a las empresas disfuncionalidades en la adaptación de sus procesos de cambio. Al propio tiempo la concepción de un ordenamiento económico y social supranacional obliga a una mayor orientación a los *principios* constituyentes del ordenamiento que a su institucionalización organizativa, por ejemplo, reglamentaciones, etc. El peligro de una mayor tendencia reguladora en este proceso constituyente es, sin duda, uno de los aspectos clave del futuro europeo.

Se puede afirmar que las mayores posibilidades de configuración de la división del trabajo por parte de las empresas, al abrirse el ordenamiento económico y social, junto con las nuevas capacidades de la tecnología, plantean a las empresas un reto histórico. Y ello tanto por lo que afecta a la determinación de su *Standort*, mejor dicho, de sus *Standorts* según procesos, como por la definición y cambio

permanente de su propia división del trabajo. Igualmente la dinámica competitiva de los mercados obliga a la empresa a adaptarse permanentemente. Frente a la dinámica de los entornos no puede responder la empresa con estructuras empresariales rígidas y con comportamientos humanos poco flexibles. La empresa debe aunar la necesaria rapidez para adaptarse a los cambios de los entornos con la necesaria estabilidad de su propia institución.

Por tanto, la empresa precisa para ello generar *capital confianza* con el fin de disponer de la estabilidad corporativa necesaria que le permita trazar el futuro y dar seguridad a las personas. Este proceso de adaptación permanente al cambio y el logro de estabilidad corporativa, es la clave del éxito del management ⁽¹⁴⁾.

Lo cual exige recuperar en el diseño empresarial sus dos elementos constitutivos:

- * La institución empresarial
- * El hombre

Ambos elementos son los que configuran el *capital confianza*, siendo éste el fundamento de ese equilibrio permanente entre cambio y estabilidad.

14. García Echevarría, S., "La "revolución" institucional de la empresa. El reto al directivo y a los recursos humanos" en *Working Paper* (Serie Azul) extra primer trimestre 1994 del IDOE, Universidad de Alcalá de Henares, Alcalá de Henares 1994

La primera, la *institución empresarial*, se define por el sistema de valores constitutivo de la empresa, por su *Filosofía Empresarial*, que genera transparencia sobre el espacio económico y social en el que se desarrolla la actividad empresarial. Asimismo define la "*Constitución Empresarial*" ⁽¹⁵⁾, base de la generación de *capital confianza*. Con lo cual la empresa :

- * Genera una capacidad de crecimiento a través de un continuo desarrollo de nuevos potenciales empresariales en el sentido schumpeteriano.
- * Le permitirá desarrollar capacidad de adaptación a los procesos de cambio, reduciendo las disfuncionalidades.
- * Dará seguridad institucional a las personas como consecuencia de su capacidad de adaptación a los cambios.
- * Dispondrá de una nueva capacidad de management orientada al desarrollo de los recursos humanos.

Ante la incertidumbre de los entornos surge la necesidad de una "certidumbre corporativa" en torno a los valores que rigen el comportamiento corporativo ⁽¹⁶⁾.

15. García Echevarría, S., *Introducción a la Economía de la Empresa*, Madrid 1995.

16. Albach, H., Albach, R., *Das Unternehmen als Institution. Eine Einführung*, Wiesbaden 1989.

La segunda, supone la recuperación del hombre como referencia básica en el desarrollo de los procesos empresariales. La *Cultura Empresarial* permite conocer los valores que rigen los comportamientos de las personas y el grado de identificación con los *valores de la Corporación*, es decir, su integración y motivación, al objeto de eliminar costes de estructura y coordinación.

Se puede afirmar que el conocimiento y desarrollo de la *Cultura Empresarial* facilita una valoración de la "*subjetividad*" en la acción económica y social de la empresa. Por contra, la tecnología de la información, junto con el amplio desarrollo conceptual e instrumental del edificio teórico de la economía de la empresa, facilita las bases analíticas para la "*objetividad*" e intercomunicación entre las personas. Ambas definen la racionalidad económica y social.

Y así, basándonos en esta información y conocimiento de la eficiencia en la asignación de los recursos escasos y los comportamientos de las personas, se estará en disposición de diseñar, en primer término, los procesos de *adaptación estratégica de la empresa* y, en segundo lugar, el *diseño organizativo de la misma*.

La adaptación de la empresa a los entornos cambiantes, a los nuevos ordenamientos económicos y sociales, exige aquella estrategia empresarial que mejor aflore los *potenciales externos e internos* de la empresa y con los menores costes. La empresa, como *conjunto de*

potenciales ⁽¹⁷⁾, se debe orientar al desarrollo de aquellas estrategias que permitan aprovechar los puntos fuertes. Es decir, deberá competir en aquello que es diferente y deberá colaborar en aquello que es igual. Lo cual exige de una unidad en el ordenamiento económico y social.

Lo cual conduce a otras estructuras de mercado y a otras exigencias organizativas en la empresa. La multinacionalidad en la empresa europea, pero también en las instituciones que materialización el ordenamiento económico y social, precisa de un fuerte desarrollo tanto conceptual como operativo.

Por tanto, la recuperación de la *persona* en la Corporación es la clave del éxito empresarial. Los nuevos diseños empresariales, su éxito o fracaso, en torno a conceptos como "*lean management*", "*total quality management*", "*logística*", "*reingeniería*", así como los planteamiento de "*Familienunternehmungen*", "*Netze*", etc., plantean exigencias de *capital confianza*. Estos nuevos diseños orientados a reducir los costes de coordinación del cliente descansan en un nuevo concepto empresarial y de management basado en la persona y en sus valores, así como una orientación a los procesos, y no como ha sido tradicionalmente con los diseños maxweberianos, donde las estructuras organizativas se basaban en una división funcional del trabajo, ordenada mediante la disposición de poder, que conduce necesariamente a estructuras jerárquicas de difícil aceptación de los procesos de cambio. Se deben concebir las organizaciones basándose en los valores

17. Pümpin, C., García Echevarría, S., *Dinámica Empresarial*, Madrid 1990.

disponibles en las personas y en la institución empresarial, así como en la disposición de eficientes sistemas tecnológicos de información y comunicación. Lo cual conduce a una nueva aproximación del *risk management*.

Por tanto, la reducción de los costes de coordinación con el entorno (*imagen corporativa*), y la reducción de los costes de coordinación internos (*Cultura Empresarial*), solamente puede lograrse con una identificación de la persona con el proyecto empresarial y, por tanto, a través de *capital confianza*.

El hombre y la institución empresarial, su constitución, definen la capacidad de adaptación de la empresa a los entornos cambiantes. Este reto de un mayor protagonismo de las empresas dentro de un orden económico y social basado más en los principios que en las regulaciones institucionales, obliga a la empresa a una creciente descentralización, a asumir funciones antes centralizadas en las organizaciones estatales.

Por tanto, la descentralización organizativa e institucional exige un orden económico y social más abierto, y obliga también a la empresa a asumir otras dimensiones éticas tanto dentro de su "constitución empresarial", como en su desarrollo operativo.

V. CONCLUSIONES

Puede decirse que se acaba, sin duda, un largo período de organización de la economía, de la empresa, y de las instituciones que configuran el ordenamiento económico y social, caracterizada, básicamente, por procesos de cambio lento y de un fuerte carácter instrumentalista. Esta interpretación de la economía, con largos períodos estables, ha constituido, asimismo, la base de los propios diseños organizativos de la empresa. El ordenamiento económico y social debe reconsiderar las exigencias que le plantea la realidad de la dinámica de los procesos empresariales, una dinámica en cambio permanente que se impone en la actividad económica.

La beligerancia de una revisión del ordenamiento económico y social es, sin duda, una de las claves para generar una economía orientada a los procesos de cambio, a una dinámica que reduzca los costes de coordinación en los procesos de adaptación. Es la clave, así mismo para la reducción de los elevados costes como consecuencia de las fuertes disfuncionalidades entre la dinámica del ordenamiento económico-social y la dinámica empresarial. Debiera hoy darse primacía a un nuevo impulso del ordenamiento económico-social que facilite la dinámica empresarial.

LITERATURVERZEICHNIS

- ALBACH, H.: *"La economía de la empresa como ciencia. Tendencias de la moderna Economía de la Empresa"* en *Working Paper IDOE (Serie Conferencias)*, núm. 2, Madrid 1993.
- ALBACH, H. , ALBACH, R.: *Das Unternehmen als Institution. Eine Einführung*, Wiesbaden 1989
- DELLMANN, K.: "Einflußgrößen der Erfolgsdynamik", en K.P. Kistner, K.P., Schmidt, R. (Eds.): *Unternehmensdynamik. Festschrift zum 60. Geburtstag von Horst Albach*, Wiesbaden 1991, pp. 419 ss.
- GARCÍA ECHEVARRÍA, S.: *"El orden económico" en Libre Empresa*, Madrid 1978, pp. 7-59.
- GARCÍA ECHEVARRÍA, S.: *Empresa y Orden Económico*, Madrid 1980.
- GARCÍA ECHEVARRÍA, S.: *Teoría Económica de la Empresa*, Madrid 1993.
- GARCÍA ECHEVARRÍA, S.: *Introducción a la Economía de la empresa*, Madrid 1994.
- GARCÍA ECHEVARRÍA, S.: *La "revolución" institucional de la empresa*, Pamplona 1994.
- GARCÍA ECHEVARRÍA, S.: "De la economía protegida a la economía competitiva", en Ordoñez, M. (Eds.): *"La nueva gestión de los Recursos Humanos"*, Madrid 1995.
- GARCÍA ECHEVARRÍA, S.: "Reingeniería de procesos en las Administraciones Públicas. El papel de la tecnología de la información y las comunicaciones" in *Working Paper IDOE (Serie Conferencias)*, núm. 4, Madrid 1995.
- GARCÍA ECHEVARRÍA, S., DEL VAL NÚÑEZ, M.T.: *Cultura Corporativa y competitividad de la empresa española*, Madrid 1993.
- GROCHLA, E.: *Betrieb und Wirtschaftsordnung. Das Problem der Wirtschaftsordnung aus betriebswirtschaftlicher Sicht*, Berlín 1954.
- GUTENBERG, E.: *Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre* Bd. I. Die Produktion, Berlín 1951.

- GUTENBERG, E.: "La dimensión óptima de la empresa" en *Boletín de Estudios Económicos XV*, Nr. 49, 1960.
- PÜMPIN, C., GARCÍA ECHEVARRÍA, S.: *Cultura Empresarial*, Madrid 1988 .
- PÜMPIN, C., GARCÍA ECHEVARRÍA, S.: *Dinámica empresarial. Una nueva cultura para el éxito empresarial*, Madrid 1990.
- VAL NUÑEZ, M.T. del: *Cultura empresarial y estrategia de la empresa en España. Su realidad actual y su diseño de cambio*, Madrid 1994.