

LA EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA DE LA EMPRESA DESDE “1881-1907” AL PRESENTE ¹



EDUARDO BUENO CAMPOS

Catedrático de Economía de la Empresa y Director del Programa de Doctorado de la UDIMA. Profesor y perito Mercantil.

«Conseguir y conservar la reputación. Es el usufructo de la fama. Cuesta mucho porque nace de las eminencias, pero son raras cuanto comunes las medianías»

[BALTASAR GRACIÁN (1601-1658): *Oráculo Manual*, aforismo 97].

1. *Introducción*

El trabajo ofrece un relato sobre la evolución de la disciplina conocida en España como Economía de la Empresa o Administración y Dirección de Empresas durante el periodo que se inicia en 1881 hasta la fecha, con motivo de la celebración de las dos efemérides que representan los 135 años del Colegio Oficial desde su creación en 1881 como Asociación Profesional y los próximos 110 años desde que en 1907 se publicara el primer número de la revista oficial del aquél, hoy con el título de *Técnica Económica (Administración y Dirección e Empresas)*.

Por todo ello, en el siguiente epígrafe se recogen, a modo de contexto o marcosocioeconómico y como génesis de lo que se pretende en estas páginas, algunos hechos relevantes acaecidos en las dos fechas señaladas y que van a actuar como vínculos o exégesis disciplinar en la actividad relatada y que el área de conocimiento, objeto del trabajo, ha pretendido analizar y explicar en su desarrollo.

En el epígrafe siguiente se presentará la aludida evolución de la Economía de la Empresa, del *Management*, u otra denominación que recoja el contenido de la materia (Bueno, 2015) en el periodo que arranca en 1881, siguiendo, para ello, el análisis metodológico de los Programas de Investigación propuesto por Lákatos (1970 y 1978), con el fin de facilitar el estudio de su desarrollo científico y para superar las críticas a las situaciones de crisis de los paradigmas en la «falsación» de sus teorías, según indicara Khun (1962). Análisis formal de la disciplina que permite definir las etapas y los programas de investigación principales que la integran, que explican su contenido y desarrollo cognitivo, tal y como ha sido expuesto en el trabajo inicial de Bueno (1980).

Por ello, en el siguiente apartado se recuerda lo fundamental de la etapa clásica o del nacimiento del pensamiento administrativo, es decir, del inicio científico de la Administración de Empresas o *Management*, como primer programa de investigación formalizado-simple de la mano de sus promulgadores, en Estados Unidos Frederick Wislow Taylor (1856-1915) y en Francia Henri Fayol (1841-1925), dada la cierta coincidencia temporal de sus aportaciones en el inicio del periodo de análisis de la evolución, objeto de este trabajo, y que, a su vez, marca el comienzo de su independencia e identidad científica respecto a otras ciencias sociales, como la Economía, especialmente la Microeconomía y la Contabilidad.

En suma, en el epígrafe que continúa se presentarán, sintéticamente, los principales programas de investigación que han seguido a la etapa básica, desde mediados del siglo pasado hasta el presente, para terminar en el último epígrafe, a modo de conclusión del trabajo, con la posi-

¹ En la elaboración de este trabajo ha colaborado Sara Fernández-Baillo Valtierra, bibliotecaria y documentalista de la UDIMA.

ble Agenda sobre los temas y los enfoques que en este siglo XXI permitirán su desarrollo relevante de la disciplina, tanto teórica como prácticamente en el ámbito concreto de las empresas y organizaciones.

2. Los hechos relevantes en 1881 y 1907

Como se ha indicado en la Introducción se recogen algunos hechos que permiten contextualizar y relacionar contenidos del trabajo con aquellos sucesos socioeconómicos en el marco de las dos fechas que parten estos aniversarios. Hechos, con cierta apariencia anecdótica, pero que permiten centrar determinadas relaciones con la actividad empresarial y académica y que van a servir de germen para construir los aspectos relevantes sobre la evolución disciplinar pretendida.

2.1. EN EL AÑO 1881

Sin entrar en los usuales sucesos de conflictos bélicos, políticos y sociales, a nuestros efectos destacan ciertos hechos que acompañaron en este año la creación el 2 de enero de 1881 de la Asociación de Profesores Mercantiles, a iniciativa de Enrique Lucini y Callejo, recogida por el Gobierno Civil de Madrid, con la que posteriormente surge el actual Colegio Oficial, tal y como recoge el trabajo sobre este proceso histórico de Esteban Hernández en la obra del 125 Aniversario del Ilustre Colegio Oficial de Titulares Mercantiles y Empresariales (2010). En concreto, se presentan:

- a) Inauguración de la línea de ferrocarril Madrid-Lisboa que facilitó la integración social y el desarrollo e intercambio económico-empresarial y académico entre ambos países.
- b) El economista inglés F. Y. Edgeworth publica su libro *Mathematical Psychics* que para Shumpeter (1945) representa, posiblemente, la aportación más importante para la formulación de la teoría del equilibrio general en la Microeconomía, gracias a su propuesta conocida como la “Caja de Edgeworth”, con la que se introducen las *curvas de indiferencia* para analizar el equilibrio en las transacciones de dos sujetos económicos con dos bienes. Enfoque que inicia la teoría de la decisión empresarial partiendo de la dicotomía sociedad-individuo, alineado con el enfoque de Alfred Marshall y posibilitando el comienzo de la economía del bienestar.
- c) Se crea en Estados Unidos la primera Escuela de Negocios con el primer *MBA Executive*: la Wharton School de la Universidad de Wharton (Filadelfia, Pennsylvania). Universidad que en los rankings de Forbes y otras agencias suele aparecer en las primeras posiciones detrás de Chicago, Harvard y Stanford. Escuela en la que se graduaron conocidos empresarios, políticos y multimillonarios de dicho país.
- d) John Dos Passos (1936) en el segundo capítulo titulado «El Plan Americano» de su novela *El Gran Dinero*, dedicado a la vida y obra de Taylor (al que recuerda, llamaban *Taylor el Rápido* en el taller de la *Midvale Steel* en el que empezó a trabajar), indica que, dado que era un magnífico jugador de tenis, junto a su amigo Clark ganó el Campeonato Nacional de Parejas, utilizando una raqueta en forma de cuchara, diseñada por él mismo. Muestra de su aptitud innovadora que se concretó en patentar diversas herramientas y máquinas en su trayectoria profesional, lo que le otorgó el apelativo de «el inventor de la eficiencia».
- e) Como fecha puente entre este año y la de 1907 y entender mejor ciertos hechos, cabe recordar lo indicado por Koontz *et al.* (1988) en relación al año 1901. En esta fecha Taylor se jubila con 45 años, ya que era bastante rico, gracias a los ingresos obtenidos por sus patentes y su actividad como consultor de ingeniería, para dedicarse a dar conferencias, clases y hacer consultoría, sin cobrar, para difundir su sistema y principios de *management* científico.

2.2. EN EL AÑO 1907

Siguiendo la misma lógica que para el año anterior, los hechos seleccionados en la fecha que acompaña la publicación del primer número de la revista oficial del Colegio, que salió con la cabecera *Revista Científico-Mercantil*, denominación que ha culminado en la actual *Técnica Económica*; evolución que relata Leandro Cañibano en la citada obra del 125 Aniversario del Ilustre Colegio Oficial (2010), son los siguientes:

- a) Surge la crisis financiera en la Bolsa de Nueva York, que cayó un 51%, conocida por el «Pánico Financiero o de los Banqueros»,

por la que quebraron varios bancos nacionales y locales hasta la entrada autorizada por el Presidente Theodore Roosevelt de J.P. Morgan y otros grandes bancos para salvar el sistema financiero. El resultado fue la constitución en 1908 de la “Comisión Aldrich” que permitió la definición del Sistema de la Reserva Federal, que se crea en 1913. Situación que parece una premonición de la crisis que tuvo que resolver Fayol en 1918 de la empresa que dirigía, como más adelante se comentará.

- b) Frederick Taylor, ingeniero mecánico, imparte el 4 de junio de 1907 en su casa de Boxley para sus estudiantes y colaboradores una famosa conferencia, publicada posteriormente y recogida en su libro de 1911, como otras pronunciadas desde 1901 y recogidas en su libro de 1903, en la que sintetizó su sistema y principios de *management* científico, base de la impartida en 1909 ante la Asociación Americana de Ingenieros Mecánicos.
- c) Henri Fayol, ingeniero de Minas, ingresa en la empresa del sector de la minería, *Compagnie Commentry Fauschambault et Decazaville* en la que llegó a ser su Director General, pudiendo poner en práctica su experiencia de más de cincuenta años de estudio y práctica profesional de la Administración y Dirección de Empresas. En concreto, como antes se apuntó, en 1918 tuvo que hacer frente a la crisis de su empresa y del sector, evitando su quiebra gracias a su enfoque holista o sistémico y aplicando sus principios, para dejarla en situación muy estable a su sucesor. Por ello, según Merrill, George (1968) y otros se le viene considerando el «Francis Bacon» (filósofo inglés propulsor del Empirismo) del pensamiento administrativo, como se ampliará más adelante.

3. *La evolución de la Economía de la Empresa en el periodo 1881-1907 al presente: Etapas y Programas de Investigación*

Como se ha señalado la evolución de la disciplina en el periodo de referencia va a seguir el análisis metodológico del concepto de Programa de Investigación, debido a Lakatos (1970 y 1978), respuesta epistemológica a las críticas a la «falsación» de la tesis de Popper presentadas por Khun (1962). Con lo que se indican las Etapas y

Programas principales en el desarrollo y consolidación científica de la Economía de la Empresa, propuesta que parte del trabajo de Bueno (1980), luego actualizado (Bueno, 2010 y 2015).

Para Khun en el desarrollo de la ciencia se observa la convivencia de dos periodos recurrentes: «normales» y «de crisis». En aquéllos la comunidad científica acepta las teorías o el paradigma dominante, en éstos, dada la «falsación» de éste, se generan «anomalías» y desacuerdos en la comunidad que desembocan en un periodo de crisis o de «revolución científica», por lo que surge un nuevo paradigma o teoría, es decir, se inicia un periodo normal. Por el debate surgido y para superarlo, Lákatos propone el concepto de Programa de Investigación, el cual se reproduce en Bueno *et al.* (2016) y dice: «consiste en reglas metodológicas o heurísticas, algunas nos dicen las rutas de investigación que deben ser evitadas (heurística negativa) y otras los cambios que deben seguirse (heurística positiva). La primera representa el “núcleo firme” del programa, con el cual se racionaliza su contenido y diversidad metodológica y con la constratación empírica llevará al cambio y progreso del paradigma. La segunda construye el “cinturón protector” de autonomía científica de la teoría, explicando la secuencia de modelos y las “anomalías”» (*sic.*).

De acuerdo con los antecedentes y comentarios citados en Bueno (1980) y apoyado en George (1968) y García Echevarría (1974) se presentan inicialmente las etapas principales con sus programas de la evolución de la disciplina:

1. Etapa de los Orígenes Practicistas: Programa de investigación comercial, muy vinculado a la Contabilidad y a la actividad del «hombre de negocios o comerciante» (hasta el xviii).
2. Etapa del «Renacimiento» de la Economía de la Empresa: Programa de investigación económico-normativo, bastante vinculado a la Microeconomía (a la Teoría de la Firma) y al enfoque normativo centro-europeo, con la creación en Alemania de las Escuelas Superiores de Comercio en 1898-1910 (hasta principios del siglo xx).
3. Etapa Básica o del nacimiento de las Escuelas del Pensamiento Administrativo: Programas de investigación formalizados-simples (hasta mediados del xx).

4. Etapa Moderna y actual: Programas de investigación formalizados-complejos (hasta nuestros días).

En consecuencia, dadas las restricciones de dimensión del trabajo y el periodo a estudiar solo se desarrollan las dos últimas etapas. Respecto a la primera, el no entrar en dicho periodo, basta con lo apuntado hasta el momento y para la segunda se recogerá, lo esencial en el punto siguiente, ofreciendo el programa clásico del pensamiento administrativo, como primera escuela económica de la administración y dirección de empresas, protagonizada por las aportaciones de Taylor y Fayol. Finalmente, el siguiente epígrafe desarrollará sintéticamente los principales programas formalizados-complejos que protagonizan la evolución y consolidación de la Economía de la Empresa o de la Organización en el periodo de análisis.

4. *Etapa clásica o del origen del pensamiento administrativo*

La comunidad científica de la Economía de la Empresa, de la Organización, Administración y Dirección de Empresas o del Management, sea cuál sea la denominación de la disciplina, entre las existentes en español y en inglés de la misma (Bueno, 2015), acepta que el origen del pensamiento administrativo o de la formalización científica de la materia está en Taylor (1903 y 1911) y Fayol (1916), lo cuales los desarrollaron con unos diez años de diferencia, siguiendo caminos paralelos sin, al parecer, tener conocimiento mutuo y contacto personal. Los trabajos del primero se tradujeron años más tarde por H. Le Châtelier para su difusión en Francia y la monografía de Fayol se traduce en inglés en 1929 por el *International Institute of Management* de Ginebra, con escasa difusión en Reino Unido, hasta que se publica en Estados Unidos en 1949, aunque, como señala Koontz *et al.* (1988), en 1923 Sarah Greer tradujo un artículo de Fayol conteniendo sus principios. Ambos basaron sus aportaciones en un análisis empírico y de base profesional, con un diagnóstico de la administración y dirección en las empresas industriales de su época; trabajando como ingenieros, primero, luego como directivos de responsabilidad en grandes empresas de su país y, finalizando como consultores en el área de conocimiento. En ambos casos, se podría afirmar que fueron «*self man*».

Las aportaciones de Taylor y de Fayol de acuerdo con Bueno (1980; 93-94) se concretan de este modo: «Las elaboraciones de estos autores se han desarrollado partiendo de dos polos distintos, Taylor, seguido de un grupo de investigadores, concentró todos sus esfuerzos en la organización científica del trabajo; proponiendo de esta manera la racionalización del trabajo del obrero en niveles jerárquicos inferiores. Desde este punto de vista, se considera que a cada trabajador se le debe ocupar según su capacidad. La racionalización del trabajo consiste en proporcionar a cada operario la función correspondiente a la citada capacidad y al tipo de aptitud que él representa. El segundo prestó su atención al quehacer del jefe de empresa, a los problemas de la “Alta Dirección”, de aquí que se habla de una escuela de directivos para definir el “fayolismo”. Esta doctrina está especialmente dedicada al estudio de la formación de las personas a las que les está confiando la dirección de la empresa. Si a estas les falta iniciativa, energía, ímpetu, fantasía y perseverancia, queda la dirección sin fuerza y sin ideas, no ayudando mucho una mejor estructura de la Administración tanto en lo relativo a la Organización como en la forma jurídica. La situación de la Alta Dirección más favorable será aquella que deja libre y enlaza al mismo tiempo las energías en las distintas facetas directivas» (*sic.*).

Siguiendo con la contribución de esta etapa clásica y, en cierta medida con sus propias palabras, en el caso de Taylor considera que los principios en que se basa su sistema son:

- Ciencia y no regla empírica.
- Armonía y no discordancia.
- Colaboración y no individualismo.
- Rendimiento máximo en lugar del rendimiento restringido.
- Formación de cada persona hasta alcanzar su mayor eficacia y prosperidad.

Para el caso de Fayol —considerado como el padre de la teoría moderna de la administración— con un enfoque holista y basado en el conocimiento logrado en el “mundo empírico” o real, su sistema parte de la clasificación de las operaciones que realizan las empresas, es decir: *técnicas* (producción y transformación); *comerciales* (compras y ventas); *financieras* (búsqueda y gestión de capitales); *de seguridad* (protección

de bienes y personal); *de contabilidad* (inventarios, balance, costes, estadística...) y *administrativas* (previsión, organización, mando, coordinación y control). Estas últimas expresan sus conocidas cinco actividades de la función de la Administración, las cuales se desarrollan en catorce principios (Koontz *et al.*, 1998), que cabe recordar ante las sorprendentes situaciones actuales en empresas y organizaciones de nuestro tiempo: división del trabajo; autoridad y responsabilidad; disciplina; unidad de mando; unidad de dirección; subordinación del interés individual al general; remuneración; centralización; cadena jerárquica; orden; equidad; estabilidad del empleo; iniciativa y espíritu de equipo. Actividades que se enuncian de esta forma:

1. Prever y planificar (confeccionar el programa de acción).
2. Organizar (construir el doble organismo material y social de la empresa).
3. Mandar (dirigir al personal).
4. Coordinar (armonizar todos los actos y todos los esfuerzos).
5. Controlar (vigilar para que todo suceda conforme a las reglas establecidas y a las ordenes dadas).

Con estas aportaciones, constituyentes del primer programa de investigación formalizado-simple, se evidencia el comienzo del desarrollo científico de la disciplina, con su identidad orientada al concepto de empresa o de organización, de su empresario o función directiva, la cuál se va consolidando con los programas de investigación que se desarrollan a partir de esa época y que van a ser relatados seguidamente.

5. Los Programas de Investigación de la etapa moderna y actual

A continuación y de acuerdo con los trabajos previos de Bueno (1980, 2010 y 2015) y el reciente de Bueno *et al.* (2016), los programas más relevantes de esta etapa son:

- Programa del «comportamiento administrativo o decisional».
- Programa «sistémico o de sistemas».
- Programa «estratégico o de la dirección estratégica».

Programas que integran teorías y otros programas relacionados que ofrecen la “heurística positiva” de la materia y representando, con las referencias de sus principales autores, el “periodo normal” que protagoniza la misma.

5.1. EL PROGRAMA DE COMPORTAMIENTO ADMINISTRATIVO O DECISIONAL

Este programa toma el testigo del expuesto en el epígrafe anterior y responde a las críticas y «anomalías» provocadas por el programa de la «gran empresa y del crecimiento» vinculado a las hipótesis falsadas” de la Teoría de la Firma, como se recoge en Bueno (1980 y 2015). El nuevo programa es liderado por Simon (1947) y desarrollado, entre otros seguidores, por March y Simón (1958), tal y como se reconoce y recoge en sus referencias en George (1968), García Echeverría (1974), Koontz *et al.* (1998) y Bueno (1993 y 2010).

El programa se centra en el concepto de la empresa como organización o como sistema social, construido como paradigma alternativo al microeconómico propuesto por la Teoría de la Firma, al demostrar explícitamente cuál es el proceso real de la toma de decisiones en la empresa, al actuar en competencia imperfecta y con información incompleta, en suma, con racionalidad limitada, lo que lleva a una «conducta de satisfacción» en lugar a la de «optimización» de aquella para lograr el «equilibrio organizativo». Planteamiento que responde a un enfoque «psico-social» y a la perspectiva de un empresario con función directiva y como profesional (Bueno, 2015).

5.2. EL PROGRAMA SISTÉMICO O DE SISTEMAS

De forma natural este programa se desarrolla en paralelo con el anterior, gracias al surgimiento de la Teoría General de Sistemas a mediados del siglo pasado y a la nueva perspectiva interdisciplinar de la ciencia moderna, lo que permitirá la aceleración del primero y la consolidación del concepto de organización, tal y como recoge Bueno (1980, 1993, 2010 y 2015).

El programa se centra en el concepto de empresa como organización, iniciado por el anterior, pero ahora como sistema o como «sistema de aspectos», es decir un «sistema sociotécnico abierto» de naturaleza compleja, compuesto por los subsistemas humano, técnico, de dirección, político y cultural. El cuál relaciona, en clave

multidisciplinar, teorías y modelos que explican los aspectos diversos en que se estudia la empresa, desde que Fayol ya propusiera sus diferentes operaciones, antes mencionadas. Recientemente en este programa se puede integrar con espectro teórico mayor, el de la *Economía de la Organización* (Barney y Ouchi, 1986; Bueno, 1993 y 2007), el cuál desarrolla el citado «sistema de aspectos», tanto a partir del enfoque de la economía institucional, como al incorporar el de complejidad que caracteriza a la organización actual, junto a la de su entorno de actuación, lo que permite analizar a la empresa como organización o como un «sistema complejo adaptativo al borde del caos».

5.3. EL PROGRAMA ESTRATÉGICO O DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

La evolución del programa anterior y su interdisciplinariedad condujo lógicamente a este programa, considerado por la comunidad científica el que ha consolidado definitivamente a la disciplina y que mejor la explica dada su «heurística positiva» y las teorías y modelos que integran el paradigma, desde su evolución a partir de los trabajos de Ansoff (1965), tal y como recoge Bueno *et al.* (2006) y derivado del concepto de *estrategia* como “la respuesta de la empresa a su reto estratégico o modelo de conducta que implica un modo de utilización de los recursos, de acuerdo con unas capacidades específicas, a partir de los condicionantes del entorno competitivo y para alcanzar unos objetivos”. Paradigma que, ante la complejidad antes citada y la turbulencia del entorno actual, permite configurar y consolidar el “cinturón protector” que le va a permitir su desarrollo científico en el presente siglo (Bueno *et al.*, 2016).

El programa, de acuerdo con las referencias anteriores y las de Foss (2010) y Molina-Azorín (2014), se puede presentar en sus contenidos principales a través de los cuatro enfoques más relevantes desarrollados en las últimas décadas: *a)* teoría de los recursos y capacidades; *b)* teoría de la dirección estratégica basada en conocimiento; *c)* teoría de las capacidades dinámicas, y *d)* enfoque de los macro-microfundamentos estratégicos.

La *teoría de los recursos y capacidades* representa la madurez natural del pensamiento estratégico, como señalan Bueno *et al.* (2006; cap. 5) ya que analiza los recursos tangibles e intangibles poseídos por la empresa en la economía del

conocimiento y las capacidades que los ponen en acción para formular las estrategias para competir, al generar las ventajas competitivas precisas y las competencias esenciales para ello. Formalización debida a Wernerfelt (1984), quien plantea el paradigma de los recursos y capacidades distintivos para poder competir, lo que se corrobora más adelante (Wernerfelt, 1995). Aportación reforzada, entre otros, por Barney (1991) al clasificar los recursos como capital físico, capital humano y capital organizativo, es decir:

«Los recursos de la empresa incluyen todos los activos, capacidades, procesos organizativos, atributos de la empresa, información, conocimiento, etc., controlados por ella, que permiten concebir e implantar estrategias que mejoren su eficacia y eficiencia» (*sic.*), Bueno *et al.* (2006; 141).

La *teoría de la dirección estratégica basada en conocimiento*, con la génesis y desarrollo de la economía del conocimiento a partir de la década de los 60 (Bueno *et al.*, 2006) y del concepto de empresa basada en conocimiento (Grant, 1996), la ciencia se centra en el estudio del papel clave del anterior, como recurso y capacidad, y como intangible crítico en la creación de valor, es decir en la creación de capital intelectual en cada uno de sus aspectos o dimensiones (Capital humano, Capital estructural (organizativo y tecnológico), Capital relacional (de negocio y social) y Capital de Emprendimiento e Innovación).

Este planteamiento conduce a la construcción del nuevo enfoque de la dirección estratégica basado en el gobierno del conocimiento organizativo, poseído por las personas (conocimiento individual) que lo integran, explícito y tácito, por los grupos y por ella misma (conocimiento social). Gobierno que requiere un proceso estratégico que definirá los diferentes niveles de información, de complejidad e innovación de los flujos de conocimiento de la organización en sus diferentes dimensiones epistemológicas y ontológicas.

La *teoría de las capacidades dinámicas*, como consecuencia con los anteriores enfoques teóricos, representa la culminación de este desarrollo científico para buscar la perspectiva dinámica que permita una adaptación y evolución coherente con el reto del actual entorno, incierto y turbulento. Enfoque que es iniciado, principalmente, con las aportaciones de Teece y Pisano (1994); Teece, Pisano y Schuen (1997) y Eisen-

hart y Martin (2000). En concreto, para estas dos últimas autoras pueden definirse así: «son los procesos, actividades y funciones empresariales que integran, liberan, reconstruyen y reconfiguran los recursos tangibles e intangibles para que la organización pueda competir en mercados de cambio elevado».

En sentido similar, para los otros autores inicialmente citados dichas capacidades actúan como «rutinas organizativas y estratégicas», es decir, con las que la empresa puede crear nuevos recursos y nuevas capacidades, en suma, competencias distintivas para responder con éxito a las actuales configuraciones discontinuas, fragmentadas, inciertas, críticas y evolutivas con que se muestran los actuales mercados emergentes y globales.

Finalmente, cabe mencionar el enfoque de los *macro-micro fundamentos estratégicos* que, coherente con la “heurística positiva” de las teorías precedentes plantea la evolución del programa en una ruta similar a la que en el pasado llevó a la Economía Política a desdoblarse cognitivamente en Macroeconomía y Microeconomía. En este sentido y de acuerdo, entre otros, con Felin y Foss (2015), Foss (2010), Teece (2007 y 2014) y Molina-Azorin (2014) se puede aceptar que en este momento y en el futuro el programa de investigación se centra en la separación de la perspectiva tradicional o *macrofundamentos*, basado en el análisis estratégico externo, es decir en las fuerzas competitivas del campo de actividad, clases de estrategias y ventajas competitivas requeridas para competir con cierto nivel de desempeño; mientras que por otro lado, la investigación se está centrando en el análisis estratégico interno que caracteriza en el presente la perspectiva de los *microfundamentos* de la dirección estratégica basada en el papel y desarrollo de las capacidades dinámicas, partiendo de la importancia de la teoría de los recursos y capacidades, en la que cobra función relevante el enfoque del conocimiento, dada su naturaleza como el intangible básico para la creación de valor.

Es precisamente dicha perspectiva y la teoría de las capacidades dinámicas, junto a la de los recursos y capacidades la que permite replantear la competitividad de la empresa, análisis que según Teece (2014) puede definir una nueva teoría de la organización y que parece apuntar a la aceptación del paradigma emergente de la “dinámica empresarial” (Bueno *et al.*, 2016), tal y como se abordará a continuación.

6. Conclusión y agenda de desarrollo científica

Una vez que en páginas precedentes han sido revisadas las etapas por las que ha discurrido en el periodo de análisis, relacionado con los dos aniversarios que lo han justificado, junto a los programas de investigación científica que han contribuido a la definición y a la identidad como área de conocimiento de la disciplina Economía de la Empresa o de la Organización, se puede concluir que a partir de mediados del siglo pasado se han desarrollado, prácticamente en paralelo, los tres programas formalizados-complejos (decisional, sistémico y estratégico) que han conformado el contenido de la materia y establecido el «periodo normal» de la misma con una «heurística positiva» que facilitará el proceso natural de su desarrollo científico o de consolidación cognitivo de la misma.

En suma, dichos programas, con sus teorías y modelos, han mostrado los límites y las rutas que definen los procesos a seguir para defender la identidad científica de la disciplina, asegurando su desarrollo y dado que el paradigma dominante se ve validado positivamente y continuamente por la evidencia de los hechos en la actividad económica de las empresas u organizaciones.

Este papel programático y el protagonismo creciente del estudio sobre las empresas, junto a la influencia de las mismas en la sociedad y economía del conocimiento, unido a la incertidumbre y turbulencia de los mercados en este tiempo, como ya ha sido comentado ha propiciado el surgimiento del neologismo “dinámica empresarial” y posible nuevo paradigma en décadas recientes. Por ello, parece pertinente reflexionar sobre estos temas y, a la vez, de acuerdo con Bueno *et al.* (2016) señalar los enfoques o rutas predominantes que pueden llevar a cabo la agenda del desarrollo científico de la materia en los próximos años del presente siglo. Conjunto de rutas y de «heurísticas positivas» que se pueden concretar de la forma siguiente:

1. “Desarrollar el papel relevante de las *capacidades dinámicas* en el marco de la teoría de los recursos y capacidades y en la nueva perspectiva estratégica de los *Microfundamentos*.”
2. “Destacar el papel dinamizador del emprendimiento innovador, en sentido amplio, para lograr el cambio y responder al reto del entorno actual”.

3. “Incorporar el conocimiento tecnocientífico como recurso y capacidad esencial en la creación de valor en la perspectiva actual de la competitividad empresarial”
4. “Reconocer, en consecuencia, la importancia del capital intelectual como modelo de gobierno en los intangibles de la organización y para facilitar los procesos anteriores al competir en entornos turbulentos”:
5. Profundizar en la necesaria incorporación del aprendizaje organizativo para que la entidad incorpore el conocimiento y tecnología necesaria para poder cumplir con la agenda presentada”.

Si todo lo anterior es alcanzado con un desempeño satisfactorio, la “dinámica empresarial”, como nuevo paradigma, centrará la nueva etapa de heurística positiva de la disciplina en el actual “periodo normal”.

Bibliografía

- ANSOFF, H. I. (1965): *Corporate Strategy*, Nueva York, McGraw-Hill, Inc.
- BARNEY, J. B. (1991): «Firm Resources and Sustained Competitive Advantage», *Journal of Management* 17 (1): 99-120.
- BARNEY, J. B., y OUCHI, W. (1968): *Organizational Economic: Towards New Paradigm for studying and understanding organizations*, San Francisco, Jossey-Bass.
- BUENO, E. (1980): «Los programas de investigación en Economía de la Empresa», en *Estudios Monográficos de Contabilidad y de Economía de la Empresa* (en homenaje del Profesor Doctor José María Fernández Pirla, Catedrático de la Universidad Complutense), Madrid, Ediciones ICE: 70-126.
- (1993): *Curso básico de Economía de la Empresa. Un enfoque de organización*. Madrid, Pirámide.
- (2007): *Organización de Empresas: estructura, procesos y modelos*, Madrid, Pirámide.
- (2010): *Curso básico de economía de la empresa. Un enfoque de organización*, Madrid, Pirámide (4.ª ed., 5.ª imp).
- (2015): «El desarrollo de la Economía de la Empresa (Dirección de Empresas): memoria viva de 1965 a 2015», en *Técnica Económica. Administración y Dirección de empresa*, diciembre, año LXXX: 40-48.
- BUENO, E.; LONGO-SAMOZA, M., y SALMADOR, M. P. (2016): «Concepto, método y programa de investigación de la dinámica empresarial», en *Economía Industrial* 399: 12-22.
- BUENO, E.; MORCILLO, P., y SALMADOR, M. P. (2006): *Dirección Estratégica. Nuevas Perspectivas Teóricas*, Madrid, Pirámide.
- DOS PASSOS, J. (1936). *The big money*, Nueva York, Library of America.
- EDGEWORTH, F. Y. (1881): *Mathematical Psychics: A Essay on the application of mathematics to the moral sciences*, London, Paul Kegan.
- EISENHART, K., y MARTIN, J. A. (2000): «Dynamic Capabilities: What are they?», en *Strategic Management Journal* 21 (10/11): 1.105-1.131.
- FAYOL, H. (1916): *Administration Industrielle et générale*, París, L'Industrie Minerale.
- FELIN, T. y FOSS, N. (2005): «Strategic organization: a field in research of microfoundations», *Strategic Organization* 3: 441-455.
- FOSS, N. (2010): «Micro-foundations for management research: What, why, and whither?», en *Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas* 42: 11-34.
- GARCÍA ECHEVARRÍA, S. (1974): *Economía de la Empresa y Política Económica de la Empresa*, Madrid, ESIC.
- GEORGE, C. S. JR. (1968): *The History of Management Thought*, Nueva York, Englewood Cliffs, N.J.
- GRANT, R. M. (1996): «Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm», en *Strategic Management Journal* 17: 109-122.
- ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE TITULADOS MERCANTILES Y EMPRESARIALES (2009): *125 Aniversario: Ilustre Colegio Oficial de Titulados Mercantiles y Empresariales de Madrid*, Madrid.
- KHUN, T. S. (1962). *The Structure of Scientific Revolution*, Chicago, The University of Chicago Press.
- KOONTZ, H.; O'DONNELL, C., y WEHRICH, H. (1988): *Management*, Nueva York, McGraw-Hill (9.º ed).
- LÁKATOS, I. (1970): «Falsification and the methodology of Scientific Research Programmes», en LÁKATOS, I., y MUSGRAVE, A. (eds.), *Criticism and the Growth of Knowledge*, Cambridge, Cambridge University Press: 149-86.
- LÁKATOS, I. (1978): *The Methodology of Scientific Research Programmes-Philosophical Papers*, volume I, Cambridge, Cambridge University Press.
- MARCH, J. G. y SIMON, H. A. (1958): *Organizations*, Nueva York, John Wiley and Sons.
- MOLINA-AZORÍN, F. J. (2014): «Microfoundations of strategic management: Toward micro-macro research in the resource-based theory», en *BRQ Business Research Quarterly* 17: 102-114.

- SCHUMPETER, J. A. (1954): *History of Economic Analysis*, Cambridge: Mass, Oxford University Press.
- SIMON, H. A. (1974): *Administrative Behavior*, Nueva York, John Wiley and Sons.
- TAYLOR, F. W. (1903): *Shop Management*, Nueva York, Harper & Brothers.
- (1911): *Principles and Methods of Scientific Management*, Nueva York, Harper & Brothers.
- TEECE, D. J. y PISANO, G. (1994): «The dynamic capabilities of firms: An introduction», en *Industrial and Corporate Change* 3: 537-556.
- TEECE, D. J. (2007): «Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of sustainable enterprise performance», en *Strategic Management Journal* 28; 1.319-1.350.
- (2014): «The foundations of enterprise performance: dynamic and ordinary capabilities in a economic theory of firms», en *Academy of Management Perspectives* 28 (4): 328-352.
- TEECE, D. J.; PISANO, G. y SHUEN, A. (1997): «Dynamic capabilities and strategic management», en *Strategic Management Journal* 18 (17): 509-533.
- WERNERFELT, B. (1984). «A resource-based view of the firm», en *Strategic Management Journal* 5: 171-180.
- (1995). «A resource-based view of the firm: Ten years after», en *Strategic Management Journal* 16: 171-174. 