

AULA DE FORMACIÓN



AULA DE
FORMACIÓN

LISTA DE ÚLTIMOS TRABAJOS PUBLICADOS EN «AULA DE FORMACIÓN»

- «La actividad portuaria: una perspectiva general» (BICE 2771).
- «La política española de cooperación y ayuda al desarrollo» (BICE 2772).
- «El crédito documentario en la fase inicial de la estrategia exportadora» (BICE 2781).
- «Riesgos y coberturas de las operaciones de comercio exterior» (BICE 2783).
- «La descentralización productiva en las empresas» (BICE 2785).
- «Internet y el comercio exterior» (BICE 2786).
- «La Hacienda Pública y los créditos concursales» (BICE 2787).
- «Contrato por obra o servicio determinado» (BICE 2790).
- «La desaparición del régimen de transparencia fiscal. Las sociedades patrimoniales» (BICE 2792).
- «Actuación de la Administración Tributaria en los procesos concursales» (BICE 2794).
- «El despido por causas objetivas» (BICE 2795).
- «Evaluación del impacto de las negociaciones comerciales internacionales» (I) (BICE 2796).
- «Evaluación del impacto de las negociaciones comerciales internacionales» (II) (BICE 2798).
- «Evaluación del impacto de las negociaciones comerciales internacionales» (y III) (BICE 2799).
- «El despido disciplinario. Concepto y causas» (BICE 2804).
- «El contrato laboral de alta dirección» (BICE 2805).
- «Análisis de la aplicabilidad del sistema CRM al proceso de negocio Gestión de la Demanda en ambientes de producción para el inventario» (BICE 2806).
- «Infracciones y sanciones tributarias» (BICE 2807).
- «Régimen Fiscal de las Entidades sin Fines Lucrativos e Incentivos Fiscales al Mece-nazgo» (BICE 2810).
- «Incidencia de la normativa en las empresas que prestan sus servicios a través de Internet. Especial referencia a la Ley de Servicios de la Sociedad de la Información» (BICE 2812).
- «Bonos indexados a la inflación: aspectos teóricos y evidencia empírica» (BICE 2815).
- «Una aproximación a las relaciones entre elementos del capital intelectual de las organiza-ciones» (BICE 2817).
- «La normalización y certificación como ventaja competitiva para la empresa española» (BICE 2820).
- «Clarificando el concepto de certificación. El caso español» (BICE 2825).
- «Modificaciones introducidas en el impuesto sobre la renta por la Ley de medidas fiscales, administrativas y de orden social» (BICE 2826).
- «Las cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos» (BICE 2830).
- «De las zonas y depósitos francos a los depósitos aduaneros» (BICE 2831).
- «Formación masa pasiva (I)» (BICE 2833).
- «Formación masa pasiva (II)» (BICE 2834).
- «Econofísica» (BICE 2844).
- «La sucesión de empresas. Nueva doctrina jurisprudencial (I)» (BICE 2848).
- «Empresario y función empresarial (I)» (BICE 2850).
- «Empresario y función empresarial (y II)» (BICE 2851).



AULA DE
FORMACIÓN

Recordamos que los lectores de BICE tienen la posibilidad de sugerir temas de su interés que puedan tener cabida en este epígrafe (teléfono de contacto: 91 349 36 31; fax: 91 349 36 34).

Empresario y función empresarial (y II)

Marta Pérez-Cameselle García*

Los términos empresario y función empresarial son claro ejemplo de controversia doctrinal en la Historia del Pensamiento Económico desde que la economía existe como ciencia hasta nuestros días. Tomando como base de estudio algunas de estas aportaciones doctrinales, se propone en este artículo una nueva visión de dichos conceptos. En el Boletín Económico de ICE número 2850 se ofrecía la primera parte de este artículo donde se analizaba el término «empresario» para concluirlo en esta entrega con la revisión del concepto «función empresarial».

Palabras clave: empresario, función empresarial, capital intelectual.

Clasificación JEL: L20, M10.

3. «Función empresarial»

Salvo la función empresarial mínima estrictamente asociada al empresario, que hemos denominado función de dirección y organización «originaria», la función empresarial, *a priori*, podría desarrollarla tanto el empresario como cualquier otro miembro de la organización. Antes de entrar a definir los elementos constitutivos del concepto según el planteamiento propuesto en este trabajo, hay que destacar que resulta ser tarea sumamente complicada aquella que pretende formular una definición que abarque todos los elementos constitutivos de la función empresarial, objetivo al que aspira todo aquel que aborda un fenómeno con interés científico. Esta dificultad se resume precisamente de manera muy expresiva en la siguiente frase atribuida al académico Sandberg:

«No sé lo que significa función empresarial, pero la reconoceré cuando la vea».

Por otro lado, no sería aventurado considerar que la dificultad que entraña este cometido, procede en gran parte de la naturaleza de las acciones que se reconocen como función empresarial. Y esto sería así por el hecho de ser ante todo acciones humanas, y en la medida en que el hombre sea libre para actuar y para crear, será impredecible su comportamiento, por lo que, en principio, no podremos poner límite a esas actuaciones. En este caso concreto nos referimos al tipo de acciones encaminadas a lograr la oportunidad de hacer negocio. Si tenemos en cuenta que cualidades humanas como la imaginación, la creatividad, la energía, la perspicacia, o incluso, por qué no, la genialidad, no tienen en principio límite, en consecuencia, tampoco se podrían *a priori* delimitar con precisión a efectos de su definición, las acciones que se derivan de poner en práctica dichas aptitudes. Por



AULA DE
FORMACIÓN

* Profesora Asociada de la Universidad Pontificia de Comillas (ICAI).

lo tanto, y teniendo en cuenta esta reserva, podríamos definir la función empresarial en virtud de dos criterios: uno de fondo y otro de forma.

El criterio de *fondo* consistiría en una actividad o actividades humanas e intelectuales que tienen como consecuencia el inicio (es decir, quien crea la empresa haciendo efectivo un proyecto empresarial que entiende viable y productivo, arriesgando energías y dinero), y/o la marcha de la empresa y que suponen la toma de decisiones estratégicas tanto a nivel interno (de la empresa hacia dentro, en sus relaciones internas u organizativas), como a nivel externo (de la empresa hacia fuera, o en sus relaciones con agentes externos). Esto es, estamos hablando de aquellas decisiones que puedan alterar el curso de la empresa o su evolución en el mercado, decisiones todas ellas que se toman en ambiente de incertidumbre, siendo el objetivo de estas acciones la oportunidad de hacer negocio.

Al concebirse en este estudio la función empresarial como una actividad humana e intelectual, bien podría entonces calificarse también de «trabajo», aunque siempre en el sentido menos rutinario y reglado del término (35).

(35) Según el planteamiento de los economistas de la Escuela Austriaca, la función empresarial, en un sentido amplio, coincidiría con la acción humana misma. Es decir, cualquier persona que actúa para modificar el presente y conseguir sus objetivos en el futuro. Definición que puede parecer demasiado amplia, pero que coincide con el original significado etimológico del término empresa. Y en este sentido, ya se ha señalado anteriormente (ver nota nº 3), que tanto la expresión castellana «empresa» como la acepción francesa e inglesa «*entrepreneur*» proceden etimológicamente del verbo latino *inprehendendi-ensum*, que significa *descubrir, ver, percibir, darse cuenta de, atrapar*. Por lo tanto, empresa es sinónimo de acción. Y el sentido de empresa como acción está necesaria e inexorablemente unido a una actitud emprendedora, que consiste precisamente en intentar continuamente buscar, descubrir, crear o darse cuenta de nuevos fines y medios (en consonancia con el significado etimológico de *inprehendo*). La función empresarial, en un sentido estricto, consiste básicamente en descubrir y apreciar

En términos generales se trataría de todas aquellas decisiones de inversión que persiguen al final un aumento de la producción. Algunos ejemplos serían, destinar recursos para diseñar un nuevo método de organización del personal en el desarrollo de sus tareas, o para diseñar nuevos productos, nuevas aplicaciones, emplear más oficinas y personal, entablar alianzas para expandirse a nivel internacional, etcétera.

En cuanto al criterio de *forma*, se ha considerado como condicionante que en dichas actividades el sujeto sea libre para planificar y decidir, y sus actuaciones no sean el resultado de la observancia de unas reglas o patrones que le imponen sus superiores. Es decir, que sea libre para usar su imaginación, creatividad, ingenio, intuición y voluntad de acción. Rasgos todos ellos que revelan su carácter emprendedor. Aunque siempre contarían de algún modo con el refrendo de quienes ejercen el control general de la empresa, por lo que dicha competencia sería relativa en un sentido estricto. En cualquier caso, habría que precisar que dicho refrendo se entiende a la labor en general de la persona y no a cada decisión que pretenda llevar a efecto.

Por lo tanto, en el caso de que el empresario, como fruto de su capacidad de control absoluto, no asuma, o asuma sólo en parte, labores de dirección, organización o gestión de la empresa, delegando en otros dicha función (36) (que sería en-

(*prehendo*) las oportunidades de alcanzar algún fin o, de lograr alguna ganancia o beneficio, que se presentan en el entorno, actuando en consecuencia para aprovecharlas. Según Kirzner, el ejercicio de la «empresarialidad» implica una especial perspicacia (*alertness*), es decir, un continuo estar *alerta*, que hace posible al ser humano descubrir y darse cuenta de lo que ocurre a su alrededor. Ver HUERTA DE SOTO, J., *La Escuela Austriaca...* ob. cit. ..., pp. 33-34.

(36) Se ha utilizado frecuentemente el término *management* para hacer referencia a un tipo de profesionales



AULA DE
FORMACIÓN

tonces función de dirección y organización «derivada» (37)), éstos serán sujetos de función empresarial en la medida en que se cumplan los requisitos de fondo y forma antes mencionados.

Luego, en conclusión, y según este planteamiento, no todas las tareas que podrían incluirse en la función de dirección, organización o gestión son función empresarial. Y no lo serían aquellas que son meramente rutinarias o mecánicas. Tareas que igualmente puede desarrollar el empresario junto con otras que sí son función empresarial.

Finalmente, la capacidad de innovar formaría parte de lo que se entiende por función empresarial, aunque no sería elemento esencial de ella, ni atribuible necesariamente al empresario. Podría ser, no obstante, una cualidad que posea y desarrolle tanto el empresario como cualquier otro miembro de la organización, y en este último caso, siempre y cuando la

contratados para desarrollar funciones de dirección y organización en la empresa, y el motivo por el que se ha considerado figura afín a la del empresario. Marshall alude a la «función del *managemet*» que desarrolla el empresario al que define como «factor organización». Véase SCHUMPETER, J.A., *Historia...*, ob. cit., pp. 1.139-1.140. Resalta su capacidad organizadora como elemento esencial de su perfil que se retribuye con lo que llama «beneficios normales», a diferencia de los «extraordinarios» que es capaz de obtener un tipo distinto de empresario de gran ingenio e intuición, que cuenta con una capacidad más escasa y excepcional que es la innovadora. En este autor podemos apreciar también cómo hace distinción entre la función de organización, meramente rutinaria, y la innovadora, máximo exponente de la imaginación, ingenio y libertad que nos recuerda al criterio de forma utilizado en la diferenciación entre lo que es función empresarial y lo que no lo es. Ver MARSHALL, A., ob. cit., pp. 495, 501-503 y 551-552. Según el planteamiento del presente artículo, el *management* puede llegar a desarrollar tareas propias de lo que es función empresarial, incluso innovar, siempre y cuando se le capacite para ello.

(37) Siguiendo a Knight, no habría en principio inconveniente en añadir por parte de quienes asumen dicha función de dirección y organización «derivada», la posibilidad de que a su vez éstos deleguen en otros miembros de la organización de nivel inferior (como lo podría hacer igualmente el empresario). Recordar nota nº 27.

empresa facilite el ejercicio de dicha capacidad (38).

Por otro lado, dicha función empresarial, en la medida en que la política de la empresa (o del empresario) concede libertad para actuar de manera emprendedora y fomenta, e incluso premia la acción (39), implicaría la predisposición a estar alerta y actuar ante las oportunidades de negocio que brinda el mercado en el proceso de elaboración del plan estratégico de la empresa (40).

En el presente artículo planteamos que

(38) Schumpeter es el autor más relevante que resalta el elemento de la innovación como cualidad de un sujeto excepcional, del «genio» que es el empresario, en consecuencia, atribuible sólo a unos pocos individuos, no al grupo en general. Es la capacidad para innovar o como él llama, de llevar a cabo «nuevas combinaciones» en donde reside la esencia de la cualidad de ser empresario. Ver SCHUMPETER, J., *Teoría...*, ob. cit., p. 77, 89-91. Sin embargo, según Leibenstein, dicha capacidad empresarial puede adquirirse y mejorarse con la educación. Ver Santos Redondo, M., ob. cit., p. 376. Por otra parte, el empresario schumpeteriano se manifiesta como el creador de las necesidades de la demanda, a diferencia de otros autores como Mises, y en general, la Escuela Austriaca, para los que el empresario se constituye en servidor de los deseos de la demanda. Ver SCHUMPETER, J. A., *Teoría...*, ob. cit., pp. 75-76 y Mises, L. v., ob. cit., pp. 444-445 y 510.

(39) En relación a este punto, resulta crucial la política de la compañía respecto a su respuesta ante los fallos o fracasos del personal. Como ya se señaló anteriormente (ver nota nº 10), penalizarlos siempre, independientemente del planteamiento que haya habido detrás de cada acción, no predispone a las personas a adoptar una actitud emprendedora. En opinión de Anne Brooking (*El capital intelectual*), si estos recursos intelectuales no se ponen en acción es porque en ella «reina un principio de autoridad y de jerarquía exagerado, que resulta totalmente antieconómico y antiempresarial». Por el contrario, «dentro de toda empresa debería existir una fluidez absoluta en las comunicaciones». E incluso llega más lejos, a efectos de no desatender las aptitudes potenciales de los empleados, abogando por someter a éstos a una serie de «tests psicométricos y de personalidad para descubrir la capacidad y potencial de cada uno». Ver AGUER HORTAL, M., (2002): *Evaluación de activos en las empresas virtuales*, Madrid, Pirámide, p. 88.

(40) Este punto de vista nos recuerda a Kirzner, y su definición de lo que entiende por función empresarial. Para este autor, quien desarrolla esta función en la empresa es empresario en un sentido «puro» del término. En esta cualidad estaría la esencia del empresario. Ver KIRZNER, I. M., ob. cit., pp. 7-9 y HUERTA DE SOTO, J., *La Escuela Austriaca...* ob. cit., pp. 33-34.



AULA DE
FORMACIÓN

a priori, cualquier miembro de una organización empresarial puede ser empresario no en un sentido técnico o estricto del término, sino en el sentido de ser emprendedor. Empresario en sentido estricto sería una condición asociada únicamente a uno o a varios, que desarrollan de manera continuada y, básicamente, cuando mantengan vínculo de propiedad y de actividad con la empresa (41).

Por lo tanto, cada miembro de la organización, sin ser estrictamente empresario, puede potencialmente adoptar una actitud emprendedora que requiere para ser efectiva de su aptitud (talento) y disposición (compromiso) (42).

En este sentido, la política de la empresa puede potenciar la labor individual

o conjunta de los empleados respecto a tal actitud emprendedora, utilizando, entre otros instrumentos, un sistema de remuneración con el que se participa de alguna manera en los beneficios, como es el caso de la remuneración basada en el reparto de acciones o en el de *stock options* (43). Algunas muestras de ambas iniciativas son la valoración que se hace en la empresa del trabajo individual y del trabajo en equipo; la existencia o no de comités de dirección; y el hecho de que se apliquen o no sistemas de remuneración variables dependientes de resultados individuales o colectivos. No obstante, se entiende que las dos perspectivas no son excluyentes.

Es decir, la política empresarial puede fomentar bien el desarrollo del talento



AULA DE
FORMACIÓN

(41) Sin embargo, tanto Kirzner como Schumpeter, al considerar que todo empresario desarrolla función empresarial y viceversa (teoría no coincidente con el planteamiento de este trabajo), cualquier sujeto sin aportar capital a la empresa ni sufrir riesgo financiero alguno puede ser empresario siempre y cuando desarrolle lo que desde su punto de vista es función empresarial. Según su visión, es la función lo que define al empresario, independientemente de si aporta también capital y/o trabajo. Para Schumpeter, ser empresario no es una profesión, es una función que reconoce difícil de encontrar en su estado puro sino más bien combinada con otras funciones, función que ni siquiera se desarrolla de continuo, más bien de manera aislada, por lo que tampoco sería una condición la de ser empresario. Por otro lado, tanto Kirzner como Schumpeter, en el estudio del empresario y su función, proceden a depurar el concepto de función empresarial filtrando todo aquello que, en su opinión, puede atribuirse a cualquier otro factor de producción (en realidad, al trabajo o al capital), hasta llegar al componente esencial únicamente atribuible a un cuarto factor de producción específico y distinto a los otros tres (tierra, trabajo y capital), ya que no se le puede aplicar en su retribución, a diferencia de los otros, la regla de la productividad marginal. Ver KIRZNER, I.M., ob. cit., pp. 99-104 y 179-180. Ver SCHUMPETER, J.A., *Teoría...*, ob. cit., cap. IV.

(42) Insistiremos en «potencialmente», pues en todo caso «ser emprendedor» no es una cualidad innata de todo aquel que forme parte de una organización empresarial. Y en este sentido, nuestra posición difiere de la de Mises, para el que: «En la economía verdadera y funcionando, cualquiera sea, quien actúa es siempre empresario y especulador»; «tal función en modo alguno constituye patrimonio exclusivo de específica clase o grupo; integra, por el contrario, circunstancia típica e inherente al propio actuar, y es ejercida por todo aquel que actúa», MISES, L.V., ob. cit., p. 391.

(43) Stuart Mill, economista inglés del siglo XIX, fue un adelantado de su tiempo, porque ya en su época consideraba la participación de los empleados en los beneficios como un incentivo personal de éstos que podría redundar en beneficio de la empresa. Otro ejemplo de anticipación lo constituye su idea del «asociacionismo», que se asimilaba al concepto actual de empresa desde el punto de vista de su estructura organizativa: más plana, flexible y poco jerarquizada. Ver SCHWARTZ, P., (1968): *La «Nueva Economía Política» de John Stuart Mill*, Madrid, Tecnos, D. L., pp. 316 y 318, en SANTOS REDONDO, M. ob. cit., pp. 93-94. Actualmente, en la empresa moderna se observa la tendencia hacia una mayor sofisticación de los sistemas de remuneración, resultando cada vez más anticuado el sistema de horario y sueldo fijos. Esto queda especialmente patente en el caso de la empresa virtual, en la que en opinión de Aguer Hortal, en ella interesará aplicar el sistema de retribución que estimule mejor a los empleados a quienes se encomiendan tareas creativas (dejando a un lado el caso de los trabajadores que han de mantener en funcionamiento la empresa virtual sea cual sea su rendimiento: portero, limpiadores, recepcionistas si los hay, etcétera). Éstas pueden consistir en la aportación de nuevas ideas y experiencias, en la búsqueda de clientes y actividades y en un seguimiento promocional de las relaciones de la empresa, trabajos todos susceptibles de incremento de rendimiento si se les aplica esfuerzo recompensado. En este sentido, la prensa económica reseñó como fenómeno característico del verano de 2001 la evolución de buen número de empresas hacia los planes de retribución flexible con los que se deseaba matizar y precisar hasta el máximo la compensación de los rendimientos del personal y a la vez dar a éste opción a modalidades muy variadas de retribución (acciones, ayudas para estudios, tiempo libre, servicios y pensiones sociales, etcétera). Ver AGUER HORTAL, M., ob. cit., pp. 114 y 115.

individual, o bien el desarrollo del talento organizativo, procediendo este último igualmente del talento personal del individuo pero, comprometido con la organización. Existen determinados elementos que actúan como facilitadores organizativos (liderazgo, cultura, clima, organización, retribución y sistemas de dirección) que, gestionados adecuadamente, generan el entorno necesario para que los profesionales se comprometan y pasen del talento individual al organizativo.

En definitiva, toda empresa que valore el comportamiento emprendedor de sus miembros puede incentivar e incluso premiar éste, bien como acción individual y aislada en cuanto a desconectada del resto de los que forman parte de la organización, bien como actitud orientada al grupo e interactiva con él, es decir, formando parte siempre de un equipo coordinado de personas (44).

(44) En el plano doctrinal, estas dos posturas respecto a quién se atribuyen dichas capacidades, al individuo o al grupo, están avaladas entre otros autores por Schumpeter y Kirzner en el primer caso, y Walras, Baran, Sweezy, Galbraith y Arrow en el segundo. Ver SCHUMPETER, J.A., *Teoría...*, ob. cit., p. 84 y 89-91 y SCHUMPETER, J.A., (1984): *Capitalismo, Socialismo y Democracia*, Barcelona, Folio, p. 182. Respecto a Kirzner, se deduce igualmente de su definición de empresario y función empresarial de KIRZNER, I.M., ob. cit., pp. 7-9 y en HUERTA DE SOTO, J., *La Escuela Austriaca...* ob. cit., pp. 33-34. En cuanto a los otros autores, ver WALRAS, L., ob. cit., epígrafe 189, p. 387; BARAN, P.A., y SWEEZY, P. M., (1972): *El capital monopolista: ensayo sobre el orden económico y social de los EEUU*, 5ª ed., Mexico, Siglo XXI, pp. 21-22, en SANTOS REDONDO, M., ob. cit., p. 297; GALBRAITH, J.K., ob. cit., pp. 79-80, 83 y 89-90; y, finalmente, ARROW, K., *Innovation in Large and Small Firms*, en RONEN, J., (1983): «Some Insights into the Entrepreneurial Process» (137-173), *Entrepreneurship*, Lexington, Mass., Lexington Books, p. 15, en SANTOS REDONDO, M., ob. cit., p. 448. Concretamente, Galbraith menciona la importante labor de dirección que desarrollan distintos comités en los que se delega dicha función, y que define como grupos en los que, junto a la figura del «jefe» que ejerce una función de coordinación, se toman las decisiones sustantivas sobre la marcha de la empresa. Sin embargo, según su opinión: «Los comités están condenados ante la opinión pública por el tópico vulgar de que el esfuerzo individual es de algún modo superior al esfuerzo de grupo». GALBRAITH, J.K., ob. cit., p. 83.

Sin embargo, el talento individual, sobre todo en el caso excepcional del «genio», suele ser un recurso escaso, difícilmente intercambiable, proclive además a desarraigarse fácilmente de la empresa y a centrarse en su propia carrera profesional en el mercado, no en la compañía (sobre todo si la empresa no tiene la suficiente capacidad para atraerle, motivarle y fidelizarle). De ahí que la empresa necesite articular mecanismos para fomentar el compromiso de sus miembros en la organización y gestionar adecuadamente el talento (45).

(45) En la Era del Talento, como se ha llegado a llamar a la época actual, ni el capital ni la tecnología como recursos productivos, están por encima del talento que procede del capital humano en cuanto a capital intelectual. De ahí la importancia que cobra en la empresa la gestión del talento, o la forma en que la empresa atrae, retiene y motiva a su personal. Así se pone de manifiesto en JERICÓ, P., (2000): *Gestión del Talento*, Madrid, Prentice Hall, pp. 25 y ss. O como señalan RIDDERSTRÅLE, J. y NORDSTRÖM, K., (2000): *Funky Business. El talento mueve al capital*, Madrid, Prentice Hall, p. 41, la clave está en la «gestión humana». En la misma línea, Miguel Ángel Patiño, periodista especializado en nuevas tecnologías y telecomunicaciones, transcribía en su libro *Burbuja [.es]* las palabras de un empresario de Internet sobre su propia empresa: «todos los empleados se basaban en un modelo plano de gestión que permitía que cada persona actuase como si estuviera trabajando en su propio proyecto. Era la única manera de sacar el máximo partido de cada empleado y de conseguir su plena motivación» (Patrick Raibaut, de Parfumsnet). Ver PATIÑO, M. A., (2003): *Burbuja [.es]. Auge y caída de las empresas de Internet en España*, Madrid, La Esfera de los Libros, p. 31. Igualmente, para Octave Gélinier y Emmanuel Patearon: «En el mundo de hoy y del mañana, la gestión empresarial no se limita de ningún modo a la creación de la empresa; se manifiesta en todos los niveles, en todos los dominios, a medida que se elevan los niveles de información y conocimientos». Y refiriéndose, entre otros, a los empleados (dentro de lo que ellos llaman empresariado creativo en todos los niveles): «para asegurar la supervivencia de la empresa que un empresario ha creado, es necesario revisar periódicamente sus bases de competitividad: productos, procedimientos, clientela, etcétera. Para eso se necesitan «intrapreneurs» creativos y vigorosos, que sepan asumir los riesgos para ganar». Ver GÉLINIER, O. y PATEARON, E., (2001): *La nueva economía del siglo XXI*, Buenos Aires, Barcelona, México, Paidós Empresa, pp. 56 y 57. O Chowdhury, S., (2000): *Management Siglo XXI*, Madrid, Prentice Hall, pp. 49 y ss, el cual hace alusión al «genio colectivo» que surge gracias a la motivación y al talento del empleado. Estos son algunos de los muchos



Algunos han hecho referencia al término «*entrepreneur* organizacional» ó «*entrepreneur* y jugador de equipo», aludiendo a un tipo de profesional que no siendo estrictamente empresario es, sin embargo, un auténtico emprendedor (o agente de función empresarial). Concretamente se refieren con dicho término a «personas que individualmente sienten pasión por lo que hacen y en lo que son diestras, y que usan todos sus recursos, dentro y fuera de la compañía para trabajar en un equipo y solucionar un problema que vale la pena resolver» (46).

En cuanto a las cualidades apreciables en quien es agente de función empresarial resaltaríamos las siguientes (47): capacidad para captar las oportunidades de negocio que están presentes en el mercado (talento o aptitud empresarial); disposición para actuar (compromiso y actitud emprendedora); y libertad para actuar internamente en la organización y, externamente en el mercado (cultura y política empresarial que fomente el comportamiento empresarial).



AULA DE
FORMACIÓN

ejemplos que ponen de manifiesto el papel trascendente que tiene en la organización empresarial moderna el capital intelectual y la gestión del talento, particularizando dicho talento en la capacidad potencial de ejercer función empresarial por parte de cualquier miembro de la organización empresarial.

(46) Thomas Petzinger publicó una columna en el *Wall Street Journal* durante cuatro años bajo el título «*The front lines*», en donde escribió una amplia variedad de historias empresariales. En su columna final (del 25 de mayo de 1999), en la que hacía un repaso a su experiencia, se refirió específicamente al *entrepreneur* y jugador de equipo. Estas son algunas de sus consideraciones: «Ustedes me han mostrado que en la nueva economía, todo el mundo es un *entrepreneur*. [...] Y si cada organización está llena de *entrepreneurs*, cada uno de ellos debe unirse a varias organizaciones. [...] «Una y otra vez, ustedes me han mostrado que la empresa es una pasión, un lienzo para el pintor que hay en cada uno de nosotros...». POTTRUCK, D.S. y PEARCE, F., (2001): *La transformación empresarial en la era de Internet. (Clicks and Mortar)*, Buenos Aires, Barcelona, México, Paidós Empresa, pp. 204-206.

(47) Básicamente las dos primeras, la segunda, compete a la organización.

Precisamente, si los rasgos característicos del «emprendedor» citados no son atributos exclusivos de la figura del empresario, sino *a priori*, potencialmente apreciables en cualquier individuo sea o no empresario, se podrían articular en la empresa todo tipo de instrumentos y políticas que fomentaran el espíritu emprendedor de sus miembros, coordinando sus acciones empresariales en beneficio de la propia organización (48).

4. Conclusiones

Existen posturas doctrinales muy variadas en relación a la teoría del empresario y su función que van, desde aquellas que niegan su presencia o son indiferentes a ella, a otras que profundizan en el análisis de sus elementos esenciales, resaltando su contribución no sólo en la empresa sino también en la sociedad.

Con el objetivo de reducir esa ambigüedad en torno a la cual ha girado siempre la figura del empresario y como fruto del estudio de las múltiples teorías que sobre éste y su función elaboraron diferentes

(48) Guido Stein sintetiza en tres las capacidades esenciales de lo que llama corporación personalizada: 1) habilidad para inspirar la creatividad y la iniciativa; 2) capacidad para construir procesos de aprendizaje organizativo; 3) aptitud para renovarse constantemente. La estrategia, la estructura y los sistemas ya no constituyen las prioridades de la cúpula directiva; han sido sustituidos por el propósito, las actividades y las personas. En vez de «asignar recursos, fijar responsabilidades y controlar una ejecución eficiente», el enfoque que sigue la corporación personalizada es llegar al corazón de la actividad emprendedora, animando la iniciativa y creando un ambiente de colaboración solidaria. Según Sumantra Goshal y Christopher Barlett, dos conocidos gurús del mundo empresarial, «el presente y futuro de la ventaja competitiva de las empresas se encuentra en la creatividad humana y en la iniciativa individual. Por lo tanto, los esfuerzos directivos no han de buscar tanto adaptar los individuos a los procesos y sistemas previos existentes en la organización, como «construir una organización que fuera lo bastante flexible para explotar el saber y los conocimientos únicos e idiosincrásicos de cada empleado». Cita de STEIN, G., (2001) *Éxito y fracaso en la Nueva Economía*.

autores de la Historia del Pensamiento Económico y coetáneos, se ha presentado una definición sobre ambos términos así como un análisis de los elementos constitutivos de ambos conceptos.

En cuanto al término empresario, su esencia se resume en: asumir el control sobre la empresa, ser la máxima autoridad en la organización y, por lo tanto, el responsable final de toda decisión que se adopte en ella. Control que implica generalmente la propiedad de al menos una parte significativa del capital. De estos elementos se derivan otros como el riesgo, la atribución del beneficio o pérdida y considerando que lo más frecuente es que haga efectivo dicho control, la función empresarial mínima desarrollada por el empresario, esto es, la función de dirección y organización «originaria», que básicamente consiste en delegar en otros la función de dirección o gestión propiamente dicha de la empresa, previo análisis de sus capacidades y posterior supervisión de su gestión.

Sin embargo, no es el control sobre la empresa ni el capital, elementos esenciales para la configuración de la noción de función empresarial. Quedan así separados los conceptos empresario y función empresarial, aunque ambos confluyen necesariamente en la persona del empresario (al menos la función de dirección y organización «originaria» en lo que respecta a la función empresarial), como así quedó reflejado en la proposición: «si bien todo empresario desarrolla función empresarial, no todo aquel que desarrolla función empresarial es empresario».

En el planteamiento aquí propuesto se puede desarrollar función empresarial sin necesidad de aportar capital, y en consecuencia, sin asumir el control de la empresa, y en ese caso, a los agentes de dicha función se les podría llamar por ejemplo emprendedores, término muy próximo al de empresario pero nunca este último.

Para definir el concepto de función empresarial se han utilizado dos criterios que esencialmente son necesarios para que dicha función sea genuinamente empresarial: uno de forma y otro de fondo. Respecto al primer criterio, se trataría básicamente de la libertad del sujeto para actuar sin seguir las directrices establecidas por ningún superior y, respecto al segundo, consistiría en la adopción de decisiones estratégicas que afecten a la empresa tanto internamente como externamente, es decir, tanto en sus relaciones organizativas como de cara al mercado.

Una vez definidos los términos empresario y función empresarial según los criterios propuestos en este trabajo, se deja abierto el camino a otros posibles estudios como, por ejemplo, plantear un análisis empírico consistente en delimitar hasta en qué nivel profesional en un determinado modelo de empresa desarrolla actualmente función empresarial, o al menos, se pueden encontrar signos de «empresarialidad». Si consideramos como posible que esta función no sólo sea competencia del empresario en sentido estricto, sino que éste de algún modo la pueda «diluir» entre los miembros de la organización, podremos entonces determinar hasta en qué punto se ha democratizado la función empresarial, en el sentido de que no siendo auténticos empresarios se permita o incluso más, se fomente en la empresa, el espíritu emprendedor.

Aunque tradicionalmente ha sido el cuerpo directivo de la empresa (el *management*), y, dentro de éste, fundamentalmente, la alta dirección, quien ha acaparado dichas competencias delegadas en origen por el empresario, también es cierto que los autores de teorías actuales sobre negocios en las modernas organizaciones empresariales (con estructuras en general muy planas y flexibles), señalan una tendencia generalizada en la cultura y política



AULA DE
FORMACIÓN

de empresa, de la que es responsable final el empresario, consistente en diversificar aún más tales competencias empresariales entre los miembros de la organización de niveles inferiores, basándose en el importante papel que cumple el capital intelectual como recurso productivo. De ese modo se trata de fomentar el talento potencial de sus miembros en lo referente a un comportamiento más empresarial o emprendedor. Aunque existe una mayor inclinación a fomentar dicho comportamiento más como actitud interactiva y comprometida con la organización, que como acción individual desconectada del resto del grupo, con el fin de potenciar el rendimiento empresarial del conjunto de la organización. En definitiva, fomentar el talento organizativo.

Pero todo ello sólo se consigue a través de fórmulas adecuadas de gestión que transformen el talento individual en talento organizativo. Puede resultar por ello interesante para los objetivos empresariales de la organización empresarial moderna, profundizar en el estudio de la gestión del talento.



AULA DE
FORMACIÓN

Bibliografía

1. AGUER HORTAL, M., (2002): *Evaluación de activos en las empresas virtuales*, Madrid, Pirámide.
2. BARAN, P. A., y SWEEZY, P. M., (1972): *El capital monopolista: ensayo sobre el orden económico y social de los EEUU*, 5ª ed., México, Siglo XXI.
3. BELTRÁN, L., (1993): *Historia de las Doctrinas Económicas*, 5ª ed., Barcelona, Editorial Teide.
4. CHOWDHURY, S., (2000): *Management Siglo XXI*, Madrid, Prentice Hall.
5. GALBRAITH, J. K., (1974): *El Nuevo Estado Industrial*, 6ª ed., Barcelona, Ariel.
6. GELINER, O. y PATEARON, E., (2001): *La nueva economía del siglo XXI*, Buenos Aires, Barcelona, México, Paidós Empresa.
7. HAYEK, F. A., (1976): *The Constitution of Liberty*, London, Routledge & Kegan Paul.
8. HUERTA DE SOTO, J., (2000): *La Escuela Austriaca. Mercado y creatividad empresarial*, Madrid, Editorial Síntesis.
9. HUERTA DE SOTO, J., (1992): *Socialismo, cálculo económico y función empresarial*, Madrid, Unión Editorial.
10. KEYNES, J. M., (1980): *Teoría general de la Ocupación, el Interés y el Dinero*, 11ª ed, México, Fondo de Cultura Económica.
11. JERICÓ, P., (2000): *Gestión del Talento*, Madrid, Prentice Hall.
12. KIRZNER, I. M., (1998): *Competencia y empresarialidad*, 2ª ed., Madrid, Unión Editorial.
13. KIRZNER, I. M., (1979): *Perception, Opportunity and Profit*, Chicago, University of Chicago Press.
14. KNIGHT, F. H., (1971): *Risk, Uncertainty & Profit*, 1 st. ed., Chicago, University of Chicago Press.
15. MARSHALL, A., (1963): *Principios de Economía*, 4ª ed., Madrid, Aguilar.
16. MARTÍNEZ SOLER, J. A., (1997): «Las mutaciones empresariales en España», *Economistas*, XV (73), Colegio de Economistas, pp. 112-117, Madrid.
17. MENGER, C., (1983): *Principios de Economía Política*, Madrid, Unión Editorial.
18. MILL, J.S. (1965): *Principles of Political Economy: with some of their applications to social philosophy*, Toronto, University of Toronto Press.
19. MISES, L. v., (1980): *La acción humana. Tratado de Economía*, 4ª ed., Madrid, Unión Editorial.
20. PATIÑO, M. A., (2003): *Burbuja [es.]. Auge y caída de las empresas de Internet en España*, Madrid La esfera de los Libros.
21. PÉREZ-CAMESELLE GARCÍA, M., (2004): *La función empresarial en la España actual. El caso de la Empresa de Internet*. Tesis Doctoral, Madrid, Universidad San Pablo CEU.
22. POTTRUCK, D. S., PEARCE, F., (2001): *La transformación empresarial en la era de Internet. (Clicks and Mortar)*, Buenos Aires, Barcelona, México, Paidós Empresa.
23. PRICE, C., (2000): *The Internet Entrepre-*

- neurs, London, FT.com, Traducción (2001): *Los Conquistadores de Internet*, Madrid, Prentice Hall.
24. RIDDERSTRALE, J. y NORDSTRÖM, K., (2000): *Funky Business. El talento mueve al capital*, Madrid, Prentice Hall.
 25. RONEN, J., (1983): «Some Insights into the Entrepreneurial Process» (137-173), *Entrepreneurship*, Lexington, Mass., Lexington Books.
 26. SANTOS REDONDO, M., (1990): *El empresario y la empresa en el capitalismo. El estudio de la jerarquía y la organización a lo largo de la Historia del Pensamiento Económico*, Tesis Doctoral, Madrid, Universidad Complutense.
 27. SCHUMPETER, J. A., (1984): *Capitalismo, Socialismo y Democracia*, Barcelona, Folio.
 28. SCHUMPETER, J. A., (1971): *Historia del Análisis Económico*, Barcelona, Ariel.
 29. SCHUMPETER, J. A., (1978): *Teoría del desenvolvimiento económico: una investigación sobre ganancias, capital, crédito, interés, y ciclo económico*, 1ª ed. en español, México, F.C.E.
 30. SCHWARTZ, P., (1968): *La «Nueva Economía Política» de John Stuart Mill*, Madrid, Tecnos, D. L.
 31. SERRA RAMONEDA, A., (1997): «De empresarios y gestores», *Economistas*, XV (73), Colegio de Economistas, pp. 40-45, Madrid.
 32. SMITH, A., (1988): *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, Barcelona, Oikos-Tau.
 33. STEIN, G., (2001): *Éxito y fracaso en la Nueva Economía*, Barcelona, Gestión 2000.com.
 34. STIGLER, G. J., (1983): *Placeres y dolores del capitalismo moderno*, Madrid, Instituto de Economía de Mercado: Unión Editorial.
 35. VEBLEN, T., (1946): *The vested interest and the Common Man: («The modern point of view and the New Order»)*, New York, The Viking Press.
 36. WALRAS, L., (1987): *Elementos de Economía Política Pura (o teoría de la Riqueza social)*, Madrid, Alianza, D.L.
 37. WILLIAMSON, O. E., (1987): *The Economic Institutions of Capitalism: firms, markets, relational contracting*, 1st. ed., London, Collier Macmillan.



EL SECTOR EXTERIOR

- *Capítulo 1*
ANÁLISIS MACROECONÓMICO DEL SECTOR EXTERIOR ESPAÑOL
- *Capítulo 2*
EL COMERCIO MUNDIAL EN 2004
- *Capítulo 3*
EL COMERCIO EXTERIOR DE ESPAÑA EN 2004
- *Capítulo 4*
EL COMERCIO DE SERVICIOS
- *Capítulo 5*
INVERSIONES EXTRANJERAS
- *Capítulo 6*
LA POLÍTICA COMERCIAL ESPAÑOLA
- **APÉNDICE ESTADÍSTICO**
Evolución histórica
Comercio exterior por sectores
Comercio exterior por secciones arancelarias
Comercio exterior por capítulos arancelarios
Comercio exterior por áreas geográficas
Comercio exterior por países
Comercio exterior por Comunidades Autónomas
Turismo
Inversiones extranjeras
Balanza de pagos
Comercio internacional
Competitividad



Información:
Ministerio de Industria, Turismo y Comercio
Paseo de la Castellana, 162-Vestíbulo
28071 Madrid
Teléf. 91 349 36 47