

Historia de la empresa: contenido y estrategia*

Roy CHURCH
University of East Anglia
Norwich

I. INTRODUCCIÓN

Me han invitado para hablarles del contenido y estructura de la historia empresarial, haciendo referencia expresa a la inclusión de esta materia en los programas universitarios. Es un tema muy amplio, y les pido desde el comienzo disculpas por la presentación que sigue, que es bastante extensa. Me propongo, en primer lugar, considerar los diferentes usos de la historia empresarial (*business history*), algo que va dirigido a aquellos que necesitan convencerse de que la materia merece tener un espacio en los *curricula*. En segundo lugar, revisaré algunos de los más importantes avances en este campo, haciendo referencia tanto a la relación entre teoría e historia como al propio contenido de la materia en cuestión. No puede esperarse que ningún curso pueda resultar atractivo para profesores y alumnos si carece de una bibliografía interesante. Y lo mismo ocurre con respecto a la teoría, que ofrece a los historiadores cuestiones, temas y problemas para examinar y debatir. La teoría y la generalización basada en investigaciones empíricas añaden un interés a la propia materia más allá de la simple descripción de los sistemas empresariales, sus procedimientos, la evolución de la empresa y las ramificaciones sociales y económicas de los negocios (v. g. sus relaciones con el gobierno).

**Conferencia pronunciada dentro de las I Jornadas Internacionales de Historia Empresarial, organizadas en la E. U. de Estudios Empresariales de Bilbao, Universidad del País Vasco, en noviembre de 1992. Traducción al castellano de Tomás Martínez Vara y José Luis García Ruiz.*

Al analizar la historia empresarial desde estas diversas perspectivas, enfatizaré el carácter interdisciplinar de la materia, lo que supone tanto una ventaja como una desventaja. Es una desventaja porque la historia empresarial resulta no ser una materia especializada, comparada, por ejemplo, con la literatura, la filosofía, la política o la economía. La ventaja deriva, en cambio, de las muchas conexiones que la historia empresarial mantiene con otras disciplinas; esto ayuda a explicar el aumento y la complejidad creciente de las organizaciones empresariales. La razón o fundamento de este proceso por el que los mecanismos del mercado son sustituidos por el «mercado interno» (la «mano visible» de la dirección reemplazando a la «invisible» del mercado y sus mecanismos) es el coste de estas transacciones, comparado con aquel en que se incurre a través de la compra en el mercado, especialmente el referido a la adquisición de información. La solución para un funcionamiento interno eficiente, de acuerdo con este enfoque, se basa en la naturaleza de las relaciones contractuales, que, en orden a ser óptimas, deberían incluir una efectiva estructura de incentivos, a través de la cual los directivos deberían actuar en favor de los intereses de la empresa. El proceso de sustituir las funciones del mercado por la manipulación de los mercados internos por parte de los directivos continuará, de acuerdo con esta teoría, hasta que el coste de las «transacciones internas» se iguale con el de las «transacciones externas».

Este enfoque está basado (y parcialmente fue empleado) en los principales estudios semiteóricos del desarrollo de la gran empresa escritos por el profesor Alfred D. Chandler, hijo, *Strategy and Structure*, *The Visible Hand* y *Scale and Scope*. La exposición de Chandler sugería que el crecimiento de las grandes organizaciones en Estados Unidos era el resultado del desarrollo del mercado y del cambio tecnológico. Describió cuatro etapas de crecimiento en las que, primero, las empresas acumulaban recursos; segundo, racionalizaban el uso de dichos recursos estableciendo una estructura de dirección coherente, antes de entrar en una tercera fase en la que el crecimiento era continuo. En una cuarta fase, los nuevos recursos eran a su vez racionalizados, probablemente a través de la diversificación en un abanico más amplio de productos y actividades. Esta diversificación presionaría sobre la organización departamental y centralizada (*unitary form*, *U-form*), que utilizaron de forma pionera los ferrocarriles norteamericanos. Para dar respuesta a los nuevos problemas organizativos, aparecerían históricamente innovaciones en las ciencias sociales, la dirección y la contabilidad.

Al final de la exposición sugeriré algunas ideas para el desarrollo de la historia empresarial en el *curriculum*.

II. EL ÁMBITO DE LA HISTORIA EMPRESARIAL

Primero, vamos a considerar la materia en sí misma. No intentaré definir qué es la historia empresarial. De mi época de estudiante, aún recuerdo las crí-

ticas de Maurice Dobb sobre la preocupación inglesa por definir las cosas, y su insistencia en que las definiciones son sólo disquisiciones sobre palabras. Ésta es mi disculpa para evitar preguntarme qué es la historia empresarial y reiterar únicamente lo que escribí ya hace muchos años, esto es, que la historia empresarial es lo que la gente que está interesada en su estudio investiga, escribe y enseña; que el móvil de este interés por la materia sea el simple deseo de conocer el pasado *per se* o se derive de la necesidad de hallar datos empíricos que prueben la teoría, es, desde mi punto de vista, irrelevante. Creo que describir la materia en términos de resultados es menos limitativo que hacerlo con una definición que establezca fronteras, particularmente inútiles en un área en expansión donde se acrecienta el interés académico y su desarrollo. Mi descripción de la historia empresarial lo será en términos relacionados con el contenido de los libros y artículos de revistas, que son cada vez más numerosos. En este sentido, destacaré los temas y enfoques que han sido más provechosos y que deberían incluirse en cualquier curso de historia empresarial.

Pero, ¿quiénes son los historiadores de la empresa? ¿Cómo se les puede caracterizar? Estas preguntas carecen de sentido si tenemos en cuenta que la procedencia de los autores de libros, artículos y ponencias revela que en este campo no sólo se incluyen historiadores económicos, sociales, políticos o geógrafos historiadores, sino también economistas, sociólogos, científicos sociales en general, contables, e incluso, recientemente, al ponerse de moda el estudio de la ética de los negocios, ha terminado por ser un área de interés también para los filósofos. Igualmente es cierto, casi un corolario, que las publicaciones que contienen materiales importantes para aquellos que se interesan por la historia empresarial están esparcidas en revistas y libros enfocados a lectores que se identifican a sí mismos como practicantes de numerosas disciplinas afines, pero que, ciertamente, no se centran en algo explícitamente etiquetado como historia empresarial. Ésta es una prueba más que justifica dejar las definiciones para los pedantes, y en su lugar subrayar la naturaleza de la historia empresarial como un área interdisciplinar de estudio e investigación. De este modo, la historia empresarial se implicaría en temas y asuntos que atraen el interés de los practicantes de todas las ciencias sociales, pero que por encima de todo coloca como centro de sus estudios las empresas en sus diferentes formas, los cambios de éstas a lo largo del tiempo y las comparaciones de las respectivas experiencias entre regiones, países y continentes. Sin embargo, también es cierto que los científicos sociales tienden a interesarse casi en exclusiva por la historia de los negocios recientes, y sólo los especialistas en contabilidad parecen continuar atraídos por los orígenes y el misterio de los tiempos antiguos y medievales.

Antes de proceder a desarrollar algunas de las afirmaciones anteriores, debemos considerar la cuestión de los usos de la historia empresarial. Soy consciente, que tal vez el objetivo más importante de mi conferencia sea de tipo práctico y esté relacionado con la sugerencia de alguna estrategia para la in-

roducción de la historia empresarial dentro de los *curricula*. De este modo, antes de considerar la naturaleza de la historia empresarial, será una condición necesaria demostrar que la historia empresarial puede ofrecer algo distinto a los historiadores y al resto de los investigadores.

En este sentido, los orígenes de la historia empresarial son relevantes para considerar adecuadamente el alcance y el desarrollo de la materia. Como rama de la historia económica, que así comenzó en Estados Unidos en la década de 1920 y en Inglaterra en la década de 1930, la historia empresarial fue, en parte, una reacción de los historiadores económicos contra el dominio de los archivos públicos en la investigación. Aunque éstos ofrecían una información útil sobre el papel del gobierno en la vida económica nacional, excluían claramente la historia de las industrias enfocada desde la perspectiva de aquellos que tomaron las decisiones sobre la conducta de las empresas. Así, los grupos académicos de presión que emergieron en la década de 1930 tuvieron como primer objetivo la localización y el listado de los archivos empresariales, y como segundo objetivo, su uso en la investigación de procesos, problemas y políticas empresariales. En Gran Bretaña, el interés principal de la vanguardia de este movimiento se centró en los cambios ocurridos desde el siglo XVII, y después de la II Guerra Mundial el campo se redujo a la Revolución Industrial. Pero aunque el profesor T. S. Asthon situó la historia empresarial en el centro de su análisis de la Revolución Industrial, hasta 1958 no fue lanzada una revista británica especializada: *Business History*.

En Estados Unidos, la eclosión de la historia empresarial adoptó formas diferentes, iniciándose en la década de 1930. Bajo la dirección del profesor N. S. B. Gras, la publicación de las *Harvard Series on Business History* no sólo sirvió para incluir monografías que empleaban los archivos empresariales, sino que ayudó a centrar la atención en la exploración del funcionamiento interno y los problemas de gestión de las grandes organizaciones. El lanzamiento de la *Business History Review* por la Harvard Business School en la década de 1930 es otro indicio de que los investigadores norteamericanos estaban marcando un ritmo y adoptando un enfoque diferente de la materia. El establecimiento en 1948 del Harvard Center in Entrepreneurial History hizo hincapié en los enfoques interdisciplinarios, y aunque cuando fue clausurado unos veinte años más tarde, el centro había fracasado en producir tanto una síntesis de la función de los emprendedores en relación con el cambio económico como en proporcionar una definición ampliamente admitida del emprendedor y de la función de la toma de decisiones en la empresa, su insistencia en ubicar tanto a los emprendedores como a otros líderes de los negocios y sus actividades dentro de un contexto sociocultural y de desarrollo económico se ha incorporado a la investigación posterior.

A finales de la década de 1950, la historia empresarial en Estados Unidos tenía dos aspectos dominantes: uno se relacionaba con la historia de la geren-

cia y organización; el otro con el emprendedor y la función empresarial que podía o no ser ejercida por un solo individuo. Recientes tendencias en la historiografía han reforzado el interés por estos temas, aunque con mayor sofisticación e incorporando un enfoque teórico más amplio que aquel que dominaba la investigación a finales de la década de 1940.

III. LOS USOS DE LA HISTORIA EMPRESARIAL

La discusión del papel del empresario ha sido centro del debate, tanto sobre el relativo declive económico de Gran Bretaña desde finales de la pasada centuria como sobre el bajo crecimiento de la economía francesa durante el siglo XIX y principios del XX. Sin pretender contrastar los argumentos y las diferentes explicaciones, creo que es pertinente señalar que el debate, especialmente en el contexto británico, ha probado la utilidad intelectual de la historia que enfoca los aspectos, tanto cuantitativos como cualitativos, del empresario, y somete los archivos empresariales a un análisis meticuloso.

En este debate, aquellos historiadores que enfatizaron las debilidades de la capacidad empresarial buscaron su origen en el contexto sociocultural. Recientemente, estas tesis han sido actualizadas por el profesor Martín Weiner en un libro titulado *English Culture and Decline of the Enterprise Spirit, 1950-1980*, con dos ediciones en la década de 1980. En este libro, el autor atribuye el declive económico a la caída del «ideal emprendedor» que movió el proceso de la primera revolución industrial y permitió resistir la atracción ejercida sobre la burguesía empresarial por los ideales aristocráticos ligados a la propiedad de la tierra. El éxito de la economía en los períodos inicial y medio de la era victoriana, en su opinión fue seguido de un cambio en el equilibrio entre el tiempo empleado en las fábricas, talleres y oficinas, comparado con el que se desperdició persiguiendo el placer. Los valores cuasiaristocráticos inhibieron a la clase empresarial y socavaron su espíritu emprendedor; factores que coadyuvaban en esta situación fueron la peculiar tradición de la escuela privada inglesa y el prejuicio antivocacional de toda la educación inglesa, particularmente enraizado en las universidades.

La interpretación que enfatiza factores socioculturales y cuasipsicológicos no es nueva, y ya había atraído la atención de un grupo de historiadores americanos que investigaron la cuestión de si los empresarios británicos se comportaron irracionalmente durante los siglos XIX y XX y al obrar así llevaron al declive a Gran Bretaña. Utilizando los archivos empresariales en el pasado, complementados por una gran variedad de fuentes, los que practicaban la nueva historia económica (*new economic history*) examinaron costes, precios y beneficios, y concluyeron que las decisiones empresariales fueron consistentes con la racionalidad, de acuerdo a los cánones (y asunciones) de la economía neoclásica. Sin embargo, este debate continúa, y es un importante tema tanto en economía como en historia empresarial. Un aspecto significati-

vo del debate es, en cualquier caso, el uso de una metodología que explicita claramente las asunciones subyacentes en el enfoque «sociocultural», y establece claros criterios por los que juzgar las actuaciones, «éxitos» y «fracasos», y a través de la cuantificación tratar de verificar o rechazar las hipótesis alternativas. Esto no quiere decir que esta interpretación es la única correcta, pero sin duda permite analizar datos que no están disponibles para los economistas exclusivamente interesados en desarrollos recientes, y demuestra, a un nivel muy práctico, la utilidad didáctica de la historia empresarial.

Pero, ¿hay otras utilidades además de las ofrecidas por la historia en general, a saber, la discriminación en el uso de las fuentes, el desarrollo de la evidencia en los argumentos y la insistencia en el análisis crítico de las generalizaciones y los supuestos? La historia empresarial requiere conocimientos de ciencias sociales, especialmente para los que investigan, pero los estudiantes pueden conseguir mucho simplemente a través de su acercamiento a un enfoque científico de los problemas económicos y sociales, así como con la familiarización con algunos conceptos básicos empleados en las ciencias sociales.

IV. TEORÍA, CUASITEORÍA E HISTORIA EMPRESARIAL

La disciplina que ha dado el contexto para la mayor parte de las investigaciones sobre historia empresarial ha sido la economía, particularmente la microeconomía, lo que ha proporcionado un marco teórico aplicable al estudio de la empresa. Sin embargo, con el tiempo la aceptación de la teoría neoclásica de la empresa ha resultado muy erosionada. Una teoría que descansa sobre el equilibrio competitivo, y que asume un comportamiento siempre racional por parte del empresario y el resto de decisores en la empresa, ofrece cada vez menos posibilidades de utilización. La preocupación por sistemas autocorrectivos, que son resultado de la aplicación de la teoría neoclásica, puede producir modelos que sean instrumentos poderosos para analizar la optimización en la distribución de recursos, pero dado que son esencialmente estáticos, pueden decirnos muy poco acerca del proceso de desarrollo de los negocios en un mundo real dinámico en el que el equilibrio (hacia el que se mueve la empresa, por lo que ésta se encuentra siempre en un estado dinámico) es una mera abstracción.

En el mundo del siglo XX, dominado por los oligopolios de las grandes organizaciones, la racionalidad de los decisores se ve limitada por la incapacidad de la organización (en este sentido difiere poco de las empresas en los mercados competitivos) para hacer frente a toda la información relevante que asegure unas decisiones óptimas. Otro supuesto que ha sido puesto en tela de juicio es el concepto de función de producción, que muestra la combinación óptima de factores que se requiere para lograr la máxima productividad o el menor coste, como claramente definida, totalmente especificada y, lo que es más importante, realmente conocida por todas las empresas actuales o poten-

ciales en una industria. Si esto es así, en el contexto de racionalidad limitada en que nos movemos, los empresarios o directivos podrán siempre corregir las deficiencias. Sin embargo, existen importantes lagunas en la información, dado el imperfecto conocimiento de los mercados y las imperfecciones de los mercados de trabajo donde se contratan las capacidades directivas. La función empresarial, sea llevada a cabo por los capitanes de industria del siglo XIX o por un equipo de directivos en una empresa multidivisional, tiene que llenar este vacío a través de una combinación de planificación, asunción de riesgos o, preferentemente, limitación de riesgos. El cómo y el por qué de tales decisiones ha sido un punto central en la investigación realizada por los nuevos estudios de las instituciones económicas.

Otro fallo en el discurso teórico dominante ha sido descubierto cuando se ha encontrado que las empresas son organizaciones donde es posible hallar coaliciones de directivos que persiguen, en la búsqueda de su propia satisfacción, prioridades distintas de aquellas que maximizan el beneficio y que se expresan sólo en términos de cifra de negocios, cuota de mercado, tasa de crecimiento o estabilidad. Ni siquiera puede considerarse que la mayoría de las empresas se comportan de acuerdo al modelo. Estamos en deuda con la economía institucional, la sociología de las organizaciones, la ciencia política y, por supuesto, con los historiadores por habernos revelado la complejidad de la toma de decisiones en las grandes organizaciones; y en consecuencia, debemos poner un mayor énfasis sobre las actividades de las personalidades individuales y sobre otras «subculturas» de la organización, cuyos objetivos pueden entrar en conflicto con el imperativo de maximización asumido por los modelos económicos de la empresa. La pérdida de credibilidad de la teoría para iluminar el proceso del desarrollo de los negocios coloca cualquier intento de entender la cambiante evolución de las empresas, las industrias y las economías en una situación extremadamente vulnerable, y refuerza la necesidad de que toda teoría sea contrastada y descartada cuando sea necesario, siempre a la luz de las investigaciones empíricas sobre los innumerables aspectos de la actividad empresarial.

En una reciente evaluación del estado de la investigación en historia empresarial, el profesor Donald Coleman identifica las cuestiones clave a las que deberían dar importancia los historiadores de la empresa: cómo y por qué los hombres de negocios reaccionaron ante (o provocaron cambios en) la demanda de mercado; cómo y por qué dirigieron y formaron las unidades de producción en orden a atender las demandas generadas en estos mercados. Hay que entender que los hombres de negocios trabajaron dentro de una serie de restricciones (económicas, técnicas, sociales y políticas) y que su percepción de la realidad estaba moldeada por el pasado, fuera certera o no. Como los negocios, la empresa, la gran empresa, ha sido la unidad de organización más importante durante siglos, al menos en los países industrializados, incluso donde las empresas o las industrias han estado bajo el control

del Estado, tiene sentido que se sitúe el estudio de la historia de la organización empresarial en el centro. Las empresas estatales no pueden escapar enteramente o durante mucho tiempo a las pruebas de la evolución económica, y en cualquier caso, la interacción de las consideraciones políticas y las económicas dejan al descubierto problemas de considerable interés. Cuando llega el momento de contestar a las cuestiones de cómo y por qué los hombres de negocios se han comportado de forma diferente en diferentes épocas y en diferentes países, un nuevo factor viene a reforzar el valor de la historia empresarial. Este factor es la certidumbre de que el pasado inevitablemente influye en las decisiones del presente, tanto en los negocios como en otras esferas de la actividad individual, bien en un sentido positivo bien como reacción contra la experiencia del pasado.

Un importante tema que ha atraído la atención de los investigadores durante los últimos diez años es el concepto de «cultura corporativa», expresión empleada por los científicos sociales para reconocer que la historia empresarial ejerce una poderosa influencia a la hora de establecer los parámetros de comportamiento dentro de los que actúan los directivos tiempo después de que la racionalidad de los objetivos, el modo de hacer las cosas, la lógica de la acción que se desarrolló o estuvo subyacente en los primeros años deja de ser apropiada a las circunstancias externas o «ambientales», que han cambiado mientras tanto. Un corolario de este enfoque resulta ser la necesidad de llenar la «caja negra» llamada «carácter emprendedor» o «función directiva» con emprendedores de carne y hueso (industriales, comerciantes, banqueros, reyes del petróleo), directivos reales cuyas ambiciones han parecido a menudo estar más allá de los límites de lo racional, pero donde su convicción les permitió crear organizaciones empresariales en las que su personalidad se proyecta mucho tiempo después de su fallecimiento. Visto desde el punto de vista del estudiante medio, la historia empresarial contiene suficientes elementos humanos y sociales para provocar un interés auténtico en el mundo de los negocios con el que los economistas raramente se enfrentan. La historia empresarial no será un sustituto de la economía, pero puede ser un importante antídoto.

No quiero decir que la historia empresarial debería tratar exclusivamente, ni siquiera principalmente, sobre personalidades o empresas individuales; simplemente digo que un punto de vista microscópico da vida y mayor sentido de la realidad, aproxima a la verdadera textura de la vida empresarial. Puede ofrecer una ventana, a través de la cual accedamos a una experiencia que nos diga más acerca de lo que ocurre en los negocios que los gráficos y las fórmulas algebraicas que explican el equilibrio. Para los que pretendan ser economistas profesionales, los modelos económicos pueden ser un punto de partida apropiado (con todo, piensen que en Gran Bretaña la reputación de los pronósticos económicos ha sido siempre baja), pero creo que son poco válidos para los estudiantes que busquen conocer en el sentido de tener algún en-

tendimiento del mundo de los negocios, pasados y presentes, pero no ser expertos en ellos.

En cualquier caso, no estoy negando el uso de la teoría en la historia empresarial. A pesar de sus debilidades, especialmente por el carácter estático del análisis, creo que el marco básico de la microeconomía neoclásica permanece como el mejor punto de partida, pero no nos llevará muy lejos. Más útiles son los conceptos y relaciones (dificultosamente teorías) que otros economistas han ido introduciendo: la noción de «racionalidad limitada», desarrollada por la «escuela del comportamiento», el análisis de la integración vertical o la dinámica de la diversificación de las empresas, que han sido incorporados a la investigación y la literatura de la historia empresarial, aunque no hayan desarrollado todavía una teoría nueva y completamente satisfactoria de la empresa.

Posiblemente, lo más próximo a esta teoría sería el modelo construido a partir del análisis de los costes de transacción. Su punto central es el concepto de que las empresas asumen algunas de las funciones que de otro modo serían llevadas a cabo por el mercado y el mecanismo de precios, principalmente la localización de los recursos dentro una organización multidivisional (*multidivisional form, M-form*).

En el Reino Unido, el movimiento de fusiones ha sido visto como el paso necesario hacia el desarrollo de la gran empresa, mucho tiempo después de que ocurriera en Estados Unidos. La tesis de Chandler, que ha cambiado el curso de la historia empresarial, supone que la respuesta de una empresa al mercado (su estrategia) determinará su estructura. En su extensa obra, Chandler ha observado que la capacidad de una empresa para sobrevivir y prosperar depende no sólo de atender las necesidades y elecciones de los consumidores, sino también de su capacidad para controlar los mercados en los que opera y acercarlos a su propia esfera de influencia, si no directamente a sus propias manos. La capacidad directiva, más que aptitud emprendedora, llega a ser una cuestión clave en el éxito.

La obra histórica de Chandler no sólo ha ampliado los horizontes de la historia empresarial, sino que también ha sido utilizada para apoyar el trabajo de los teóricos (principalmente, el profesor Oliver Williamson) y de los autores de los textos de *management*. Desde la obra de Chandler se dio un soporte empírico a los manuales de dirección norteamericanos que proponen consejos prácticos, y ahora insisten en la estrategia, la estructura y los sistemas (de información y financiero) como temas clave para alcanzar una dirección efectiva. Sin embargo, en el contexto del análisis de los costes de transacción, debemos decir que nada del análisis empírico de Chandler está basado en estimaciones de los costes de transacción, principalmente porque la posibilidad de obtener estos datos es muy problemática, a pesar de que los costes de información son contemplados como de vital importancia para tomar decisiones en los negocios. Además, el análisis cuasiteórico de Chandler y las pruebas empíricas aportadas para apoyarlo tampoco han escapado a la crítica.

En ausencia de tal información en términos cuantitativos, la afirmación de que los costes de transacción explican los diferentes grados de integración y control debe ser puesta en duda. Una razón es que el énfasis sobre altos costes de información y la acción de evitar la incertidumbre, factores que han sido empleados para explicar el desarrollo de las multinacionales, ignora la posible importancia de la tecnología a la hora de influir el balance entre el uso de mercados internos y mercados externos y las responsabilidades de la dirección. En el análisis del crecimiento de las compañías multinacionales, otras explicaciones han insistido en las condiciones competitivas de algunos mercados en particular y han puesto el acento sobre la política económica de los gobiernos, reduciendo la importancia de las estrategias autónomas de dirección como principales determinantes de la organización empresarial.

Otro fallo en el «enfoque transacción», desde el punto de vista de los historiadores de las empresas, es que los activos son a menudo específicos: se elaboran productos concretos usando bienes de equipo especiales que no pueden ser fácilmente trasladados a otros usos, manufacturando productos completamente diferentes. Además, la forma en que las empresas esperan mantener su posición en el mercado no es meramente una cuestión de juicio económico racional. En todo caso, la falta de movilidad en los recursos no es sino causa de fallo en los mercados, y hay multitud de ejemplos donde la política del gobierno, adoptando prioridades sociales o políticas inconsistentes con el libre juego de las fuerzas del mercado, ha tenido como consecuencia la intervención a través de medidas proteccionistas o subsidios de diferentes tipos.

Es la importancia decisiva del tiempo real para el historiador lo que en última instancia limita el valor del análisis de los costes de transacción. Para los historiadores, el entendimiento de las tendencias a largo plazo que no especifican la duración es interesante y relevante, pero en última instancia los historiadores se preocupan de cambios concretos en períodos concretos de tiempo, por ejemplo, las explicaciones de las diferencias internacionales en las pautas y el ritmo del desarrollo histórico de las empresas y las industrias y su contribución a los diferentes grados de desarrollo económico. El historiador se interesa en tendencias y generalizaciones, pero también en las instituciones y los hechos, aleatorios o no, que causan variaciones en los costes de transacción; por ejemplo, en la guerra que no tiene lugar en los modelos económicos o en las ideologías de los gobiernos y su influencia en las políticas que afectan a las empresas, que son tan importantes para nosotros, a la hora de explicar la cambiante competitividad internacional, como los movimientos de las variables económicas en su sentido más estricto.

V. EL CONTENIDO DE LA HISTORIA EMPRESARIAL

La historia empresarial no sólo se preocupa del cambio, sino que mucho de su trabajo ha adoptado el cambio como marco de referencia donde situar

las conclusiones. Por ejemplo, tanto economistas como sociólogos han estudiado la relación entre propiedad, control y dirección de las empresas. Lo que comúnmente ha sido referido como el divorcio de la propiedad y el control, ha sido la consecuencia del crecimiento de las grandes sociedades anónimas. Al incrementarse los requerimientos de capital y la emisión de acciones por empresas privadas existentes o nuevas, terminó por ocurrir que la propiedad quedó muy dispersa. Una consecuencia fue que los directivos profesionales alcanzaron un control efectivo (si no financiero) de la política de la empresa, lo que ha dado nacimiento al concepto de (y a literatura existente sobre) capitalismo gerencial.

El libro *Scale and Scope* de Chandler atribuye a este proceso de separación entre la propiedad y el control un papel clave en el desarrollo efectivo de la empresa moderna y multidivisional en contraste con la experiencia británica, donde, como en otros países de Europa, la empresa familiar mantuvo una fuerte posición al menos hasta la década de 1950. Es una tesis abierta a la crítica, pero al situar la estructura empresarial comparada, la organización y la conducta en el centro de este somero recuento de los cambios ocurridos en la competitividad internacional desde finales del siglo XIX, de nuevo Chandler ha selañado un campo estimulante aunque controvertido para el historiador de la empresa. Sobre la base de los temas tratados por las *Harvard Series* de la década de 1930, su marco cuasiteórico ha dado un nuevo punto de vista a cuestiones como la formulación de las políticas empresariales, los estilos de dirección y cómo la dirección se ha desarrollado en el contexto de la intervención gubernamental y del impacto de las políticas estatales sobre las industrias.

Para contestar a estas cuestiones, es necesario adoptar un marco de análisis más complejo que el que ofrece en enfoque «costes de transacción/estrategia y estructura» de Chandler, y se debe penetrar más a fondo en las comparaciones sistemáticas entre empresas. Dos estudios llevados a cabo por el profesor Michael Porter lo han intentado al examinar la evolución de las políticas de las empresas tanto sobre una base nacional como internacional. Aunque su principal interés se centra en las implicaciones del pasado reciente para el futuro de las políticas empresariales y gubernamentales, el contenido empírico de sus trabajos es de un considerable interés para los historiadores, y no sólo porque da importancia a la experiencia histórica como factor que influye en las decisiones empresariales tomadas por los líderes de las empresas. Para Porter, el liderazgo de las compañías se basa en bajos costes, diferenciación de productos o una estrategia adecuada de segmentación y especialización en el mercado, es decir, el establecimiento de una «ventaja competitiva» que Porter analiza a través de las políticas que han permitido a algunas empresas sostener la ventaja competitiva en el medio plazo mientras otras han fracasado.

Una vez que la atención se ha concentrado en la política empresarial, los objetivos de dirección, la motivación y el proceso por el que se toman las de-

cisiones, la influencia de la personalidad, tanto en la gran empresa como en la pequeña, puede ser puesta de manifiesto; y la irracionalidad de las estrategias empresariales, influidas tanto por consideraciones de poder o imagen propia como por el análisis coste-beneficio, ser identificada. Especialmente esto será así cuando el gobierno tenga una influencia intervencionista, bien a través de la intervención directa o a través de una interferencia indirecta, y la política tenga un poderoso impacto sobre las políticas empresariales.

Sin embargo, el crecimiento en tamaño y complejidad de las compañías ha significado que la adopción de una estructura burocrática ha terminado, en la mayor parte de las empresas públicas, por hacer declinar el papel aislado del emprendedor, el presidente o el director ejecutivo. Cada vez más, el énfasis en la literatura se pone sobre las actividades e influencias de los órganos colegiados, que se crean y se disuelven según van cambiando los objetivos. Esto explica por qué ha recaído un considerable interés sobre la conducta de directivos y empresarios, que ha llevado a la investigación de sus motivaciones, orígenes étnicos y sociales, formación, religión, aprendizaje, características de su carrera, grado de implicación en otros negocios y asociaciones empresariales y riqueza. Esta dimensión social y política del mundo de los negocios es de especial relevancia, sobre una base comparativa, para el debate sobre las influencias culturales en la evolución divergente de los sectores empresariales y su cambio en el tiempo.

Un reciente informe sobre una investigación en curso del profesor Anthony Slaven revela áreas de estudio histórico más allá de aquellas que conciernen a las instituciones de los negocios y la organización empresarial que han sido enriquecidas por las perspectivas ofrecidas por la historia empresarial. Una es la historia de la tecnología, incluyendo el examen de la invención y la innovación tecnológicas, así como su transferencia dentro y fuera del país. Mientras que el interés por la invención y la innovación durante la primera revolución industrial ha sido mantenido por el último período de competencia internacional, últimamente ha recibido atención el estudio de la relación entre ciencia y tecnología y entre investigación y desarrollo. Otros temas relacionados que han atraído interés incluyen la reacción de los hombres de negocios a las patentes, cómo han hecho uso de ellas, cómo los conocimientos científicos y técnicos han sido transmitidos a los trabajadores, cómo la dirección se preocupó de tener técnicos expertos.

La historia de la contabilidad y el creciente interés de los historiadores contables por el uso de las cuentas por parte de los directivos es otra área donde la colaboración interdisciplinaria ha empezado a enriquecer de forma mutua, aunque se apunta un creciente escepticismo acerca de la validez de las cuentas impresas. La historia del *marketing* en todos sus aspectos, organización, métodos y, más tarde, diseño, es también un área de legítimo interés para la historia empresarial, a pesar de que la literatura sobre este aspecto es muy exigua. Como las empresas son cada vez más conscientes de la impor-

tancia del *marketing* (en detrimento de la contabilidad, a la que se le había dado la mayor importancia después de la II Guerra Mundial), podemos esperar que este aspecto del tema atraiga de forma creciente la atención no sólo sobre la publicidad como forma de *marketing*, sino también sobre las actividades y políticas de las agencias de publicidad. La banca, las compañías de seguros y otros servicios financieros son tan importantes para la historia empresarial como las empresas industriales, a pesar de que mucha de la historia relacionada con las instituciones financieras hasta tiempos recientes ha tendido a centrarse en la historia de la institución, olvidando, por ejemplo, el papel de la banca y los seguros en otros sectores empresariales. Esto es particularmente así en Gran Bretaña, donde más que en cualquier otro país europeo los bancos (no tanto las compañías de seguros) han permanecido alejados de las industrias; tradicionalmente, ninguna de estas instituciones se ha visto envuelta en decisiones que afectarían a las industrias.

La historia empresarial no sólo concierne al capital y a los capitalistas, empresarios y directivos, como los artículos de *Business History* y *Business History Review* demuestran. Mientras que en el pasado los historiadores del trabajo han tendido a centrarse en la organización del trabajo y los movimientos sindicales, existe ahora un creciente interés por el estudio de los procesos laborales, el entrenamiento, el reclutamiento y las relaciones laborales, particularmente en la transición desde las políticas paternalistas a los sistemas de negociación directa, incluyendo o excluyendo la provisión de medidas relacionadas con el bienestar social. Tanto las políticas de las asociaciones sindicales como de las organizaciones patronales han sido temas de investigación, no sólo en su influencia sobre las relaciones industriales, sino en el ejercicio de un poder colusivo de mercado a través de acuerdos formales o tácitos de precios y productos.

Me he referido hasta ahora a aquellos aspectos de la historia empresarial que definen su campo. Mis reflexiones son principalmente el resultado de la investigación norteamericana y británica, a pesar de que la literatura en Alemania está creciendo rápidamente, y también en Francia e Italia. En cualquier caso, la literatura de historia empresarial está dominada por la experiencia occidental, principalmente la anglosajona. Claramente ha habido diferencias en el ritmo y las pautas del desarrollo empresarial en los diferentes países, y la investigación de los países europeos aflora la cuestión de si el proceso de desarrollo empresarial ha sido tan racional como el modelo de Chandler nos haría creer, y si las diferencias culturales fueron al menos tan importantes como la lógica de la «estrategia y la estructura», la «escala y el campo» nos harían igualmente creer. Probar estas hipótesis en otros contextos nacionales, es una tarea para el futuro.

Ciertamente, las contribuciones de los historiadores japoneses, que han situado la historia empresarial en el centro de su trabajo, sugieren que hay más de un camino hacia el éxito empresarial y más de un modelo de organización

eficaz, un punto de vista que adopta el profesor Porter en su análisis comparativo internacional de las políticas empresariales al nivel de empresa e industria. Mientras que las empresas que dominaron la economía japonesa fueron siempre grandes y se expandieron a través de crecimiento interno y fusiones dentro de una estructura de dirección burocrática, siempre estuvieron menos integradas y fueron más dependientes de las transacciones contractuales en el mercado que las organizaciones de forma M (*M-form*) en Estados Unidos. De forma importante, la propiedad y el control estuvieron mucho más en manos de las familias (observadas como «el villano» en el declive británico) que en Estados Unidos. Los *Zaibatsu*, como se conoció a las grandes empresas diversificadas japonesas, se originaron en las casas de comercio, algunas asociadas estrechamente con el gobierno, que crecieron hasta alcanzar un enorme tamaño y que consistían en una compañía central (*core companies*) organizada como una familia a la que se asociaban otras empresas. A menudo estas empresas eran un banco, compañías de comercio, empresas mineras y empresas industriales, que se organizaban como sociedades por acciones participadas por la compañía central.

Las compañías centrales a menudo poseían muchas otras pequeñas compañías como subsidiarias. De este modo, la autoridad directiva en las empresas japonesas no estuvo tan centralizada como en las corporaciones norteamericanas; el grado de descentralización puede ser comparado con el de las *holding companies* características de la industria británica hasta la década de 1960. Igualmente, aunque muchos de los directivos profesionales de los *Zaibatsu* se seleccionaron fuera de su ámbito, las familias fundadoras tuvieron mucho poder al ocupar las direcciones generales de las compañías centrales, significando esto que a pesar del divorcio entre la propiedad y la dirección las familias continuaron controlando las compañías centrales de la mayor parte de los *Zaibatsu* hasta la II Guerra Mundial. Después de la guerra, las *holding companies* de los mayores *Zaibatsu* fueron disueltas por el gobierno norteamericano, y otras reformadas durante la guerra fría cuando los intereses norteamericanos se apartaron de la reconstrucción japonesa.

Mientras que el enfoque japonés hacia el *management* estuvo basado en la continuidad de la filosofía de la empresa familiar aunque admitiese directivos profesionales, el sistema norteamericano fue dominado mucho más por las burocracias corporativas, entre las que se difundió la propiedad de acciones para facilitar la adopción racional de decisiones que estuviesen basadas en información financiera controlada y flujos inteligentes de esa información, así como en un control de las evoluciones de los directivos. El evidente fracaso de este modelo, que ha sido llamado el modelo norteamericano de la empresa moderna, en el corazón del sistema más avanzado de capitalismo corporativo, ha hecho que sea objeto de recientes críticas por dos de sus más importantes defensores: Chandler y Porter.

VI. LA HISTORIA EMPRESARIAL EN EL CURRÍCULUM

Los contrastes cronológicos y entre países que utiliza la historia empresarial constituyen un motivo de la popularidad de esta materia en Estados Unidos y en Japón. En Estados Unidos, la mayor parte de estos cursos se enseñan desde los departamentos de historia, y están dirigidos a los historiadores y a los estudiantes de posgrado de ciencias empresariales o *management*. Incluyen normalmente cursos de historia económica que ponen el acento en los aspectos empresariales. Así, el libro de T. C. Cochran *200 Years of American Business* es un texto muy popular que enfatiza cómo los negocios norteamericanos han estado (y continúan estando) entretejidos con los hilos de la política, la cultura y la sociedad norteamericana. En Gran Bretaña, el libro de Hannah *The Rise of the Corporate Economy* es el texto básico para varios cursos (a pesar de que no ha sido reimpreso). La colaboración de Chandler con los historiadores europeos ha tenido como fruto algunas comparaciones internacionales en el contexto del modelo de «estrategia y estructura» y del concepto de «mano visible» (Chandler y Daems, *Managerial Hierarchies*), pero su reciente libro, *Scale and Scope*, ofrece el estudio más sustancial sobre el que pueda basarse un curso comparativo a nivel internacional que ponga el énfasis en el período comprendido entre 1880 y 1940. Para el período posterior a la II Guerra Mundial, no hay texto comparable, pero idealmente sería uno que incluyera a Japón en una época en la que los negocios japoneses han llegado a alcanzar el liderazgo.

De hecho, Japón parece haberse dedicado al estudio y enseñanza de la historia empresarial a una escala que, en términos de tasa de crecimiento (y ya probablemente de extensión en su práctica), deja a Estados Unidos, un segundo lugar. Un informe de la enseñanza de la historia empresarial en las universidades japonesas, dirigido por el profesor Leslie Hannah no hace mucho tiempo, reveló algunos datos interesantes. De las 400 universidades que hay en el país, 116 tenían departamentos de historia empresarial o algo similar. El número de profesores dedicados a la historia empresarial era de 83, cifra que se debe comparar con los 315 que se describían a sí mismos como historiadores económicos y de la empresa. En cualquier caso, la formación de los historiadores empresariales era en historia económica. Los estudiantes a los que se dirigían eran de primer grado en estudios empresariales, ciencias del *management* y contabilidad. Con un mercado tan amplio, los editores constantemente les encargaban libros de texto.

Las series de ponencias presentadas a las *Fuji conferences*, publicadas por la Tokyo University Press y financiadas por un patrocinador privado, han sido una gran contribución a la literatura de historia empresarial. Los volúmenes tratan diversos temas sobre el período que empieza con la industrialización de los principales países del mundo y termina en nuestros días. Son muy amplios en términos de alcance temporal y número de países que

son sometidos a escrutinio, pero lo hacen sobre una base bien definida y sistemáticamente estructurada, lo que permite comparaciones y contrastes. En este sentido, también son muy útiles el libro de Franko *European Multinationals* y las colecciones de artículos reunidas por Teichova y G. Jones que tienen relación con un importante tema del siglo XX como son las diferentes explicaciones sobre el surgimiento, crecimiento e impactos de las empresas multinacionales.

Finalmente, un texto muy breve (la monografía de Chandler, *Scale and Scope*, tiene más de 800 páginas) ha sido recientemente publicado por Mansell Blackford. En sólo 172 páginas de texto, *The Rise of Modern Business* trata el tema en Gran Bretaña, Estados Unidos y Japón, empezando con las empresas preindustriales del siglo XVII en Inglaterra hasta la dominación japonesa del mundo a mediados de la década de 1980, con una coda final para reflexionar sobre el futuro. Aquéllos de ustedes que, como yo, hayan enseñado, o quizás asistido a un curso semestral en una universidad norteamericana no tendrán inconveniente en reconocer la superficialidad inevitable en este tipo de enfoque. Sin embargo, en ausencia de algún otro texto abordable por los estudiantes, al menos los de los primeros cursos, éste ofrece la mejor cobertura del programa y proporciona los materiales de una forma organizada que resulta manejable por estudiantes y profesores. En cualquier caso, será necesario acompañar el texto con lecturas suplementarias pero advirtiéndolo a los estudiantes de su excesiva simplicidad, el libro de Blackford es útil. Por otra parte, si somos realistas, tendremos que convenir en que a falta de la bibliografía necesaria incluso los cursos comparativos a nivel internacional deberán basarse en los casos norteamericano, británico, alemán y japonés.

La enseñanza de la historia empresarial en Gran Bretaña es llevada a cabo por los departamentos de historia económica, pero como son escasos, el futuro de la historia empresarial depende en parte de su receptividad en otras ciencias sociales, particularmente la economía, la sociología y la política. Un avance relativamente nuevo en las universidades británicas lo constituye el ofrecimiento de graduaciones en *management* o estudios empresariales, lo que probablemente ofrece la mejor oportunidad para impulsar la historia empresarial. La inserción de la historia empresarial en los *curricula* ha probado ser un proceso lento en Gran Bretaña. Los cursos que han tenido éxito han sido aquellos dirigidos a los estudiantes de contabilidad y *management* de los politécnicos, así como a los posgraduados de algunas universidades.

Dos cambios en curso en las universidades británicas podrían transformar el panorama. El primero es la adopción, en todo el país, de la «modularidad», lo que permitirá a los estudiantes un mayor grado de opción, y probablemente beneficiará a la materia a causa de su carácter interdisciplinar. Al menos permitirá programar cursos dirigidos tanto a estudiantes de *management* como a economistas e historiadores. Las empresas y el cambio económico contemporáneo, la política empresarial y el medio ambiente, la cultura empresarial, la

economía de gran empresa, la empresa moderna, el gobierno y la industria, o la dinámica del capitalismo industrial (subtítulo de la última obra de Chandler y probablemente la etiqueta más atractiva para un curso de historia empresarial), son todos ellos temas que necesitan y justifican un tratamiento histórico, aunque para atraer a estudiantes de ciencias sociales y *management* (e incluso estudiantes de ingeniería), el énfasis debe ponerse en el siglo XX, e incluso en el período posterior a 1945.

Hay un problema especial que impide la aparición de un mayor interés por la historia empresarial entre los estudiantes de historia en Gran Bretaña, y sospecho que debe ocurrir lo mismo en España. Estados Unidos ha sido un país donde desde siempre la cultura capitalista ha impulsado el interés por los negocios y los líderes empresariales. Pocas autobiografías o biografías de magnates británicos han sido escritas, mientras que en Estados Unidos el género ha florecido y alcanza amplias tiradas. Este fue el caso del pequeño *best-seller* del profesor J. R. T. Hughes, *The Vital Few*, donde con una prosa sutil y viva se exponía la vida de seis líderes empresariales del pasado para introducir temas económicos de la historia norteamericana. Fue popular no sólo entre los estudiantes de humanidades, sino también entre el público norteamericano en general. Por el contrario, entre el público británico y entre los estudiantes que no son específicamente de *management*, los empresarios reciben desprecio y olvido.

La inveterada moda británica de ser políticamente de izquierdas en los años estudiantiles puede en parte explicar esta actitud antiempresarial, sobre todo si se une a la mejor consideración social que siempre han recibido las clases profesionales. El error está en considerar que la historia empresarial no es necesariamente un himno en honor del capitalismo y los capitalistas. Hay literatura marxista sobre las empresas, la que favorece el concepto de «economía política» y enfatiza el fallo de los mercados debido a la importancia de las influencias políticas y de los intereses. Hay también estudios que exponen la incompetencia, estupidez y carácter antisocial de las políticas empresariales.

La historia empresarial revela tanto errores como actitudes heroicas, y puede fácilmente contrarrestar los prejuicios existentes contra una materia que desde el punto de vista del estudiante técnico o no interesado en la economía parece a primera vista o muy abstracta, porque hunde sus raíces en el estudio de las instituciones económicas, o, para usar el lenguaje juvenil, muy «aburrida», a diferencia, por ejemplo, de un curso en «cultura popular» (una «materia» que amenaza con hundir la enseñanza de la historia y la literatura en muchos departamentos universitarios de Gran Bretaña). En definitiva, y a causa de lo dicho, creo que el terreno más apto para la historia empresarial son los estudios de *management*, por lo que sugiero a ustedes que tomen como objetivo inicial mover los corazones y las mentes de los decanos de las facultades, los directores de escuelas y los directores de los departamentos relacionados con el *management*.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BLACKFORD, M.

1990 *The Rise of Modern Business.*

CHANDLER, A. D. (HJO)

1962 *Strategy and Structure.*

1977 *The Visible Hand.*

1990 *Scale and Scope.*

CHURCH, R.

1976 «Business History in Britain», *Journal of European Economic History*, Vol. 5.

COLEMAN, D.

1987 «The Uses and Abuses of Business History», *Business History*, Vol. XXIX, 1.

HANNAH, L.

1981 *New Horizons for Business History*, SSRC.

1976-1983 *The Rise of the Corporate Economy.*

HERTNER, P., Y JONES, G. (EDS.)

1986 *Multinationals: Theory and History.*

HUGHES, J. R. T.

1966 *The Vital Few.*

LEE, C.

1990 «Corporation Behaviour in Theory and History», *Business History*, Vol. 32, Núms. 1 y 2.

MATHIAS, P.

1991 «Inaugural Lecture to the Association of Business Historians», Glasgow (edición privada).

PENROSE, E.

1959 *The Theory of the Growth of the Firm.*

PORTER, M. E.

1980 *Competitive Strategy.*

1990 *Competitive Advantage of Nations.*

SLAVEN, A.

1984 «The Uses of Business Record: Research Trends in British Business History», *Business Archives*, New Series, Vol. 5, 1.

TEICHOVA, A., LEVY-LEBOYER, M., Y NUSSBAUM, H. (EDS.)

1986 *Multinationals in Historical Perspective.*

WIENER, M. J.

1981-1985 *English Culture and the Decline of the Industrial Spirit, 1850-1980.*

WILLIAMSON, O.

1975 *Markets and Hierarchies.*