



Nombrado Doctor Honoris Causa en el acto del día de la Universidad del curso 98/99

Excelentísimo Rector Magnífico de la Universidad, autoridades académicas, profesoras y profesores,

Dado que mi área, la dirección estratégica, es un campo de estudio reciente, teniendo en cuenta los muchos y valiosos académicos entre los que ustedes podrían haber elegido, y considerando, además, el gran valor de esta distinción, creo que el reconocimiento que hoy se me otorga constituye un gran honor por el cual estoy enormemente agradecido. Quiero dar las gracias al Rector, a la Junta de Gobierno y al Departamento de Economía de la Empresa de la Universidad Carlos III de Madrid por este honor. Además, deseo expresar mi sincera gratitud a la profesora Isabel Gutiérrez Calderón por todos sus esfuerzos respecto a este reconocimiento y por la coordinación de los detalles de mi visita.

El área general de estudio en la que yo trabajo se conoce como dirección de empresas. El concepto de dirección tiene una larga historia. Las primeras ideas escritas sobre dirección de empresas aparecieron cuatro mil años antes de Cristo. La construcción de las Pirámides de Egipto puede ser considerada como un ejemplo de la aplicación de los conceptos fundamentales de gestión. Para erigir una pirámide terminada en el año 2900 A.C. se necesitaron 100.000 personas trabajando durante 20 años. Esta pirámide ocupaba 13 acres y medía 481 pies de alto. Fue construida con 2.3 millones de bloques de piedra con un peso medio cada uno de 2.5 toneladas. La construcción de esta pirámide requirió un ingente esfuerzo de planificación, organización, dirección y toma de decisiones, todas ellas consideradas actividades funcionales en el campo de la dirección de empresas. Otros ejemplos de la aplicación de las ideas de dirección y sus conceptos aparecen en la Biblia y en archivos históricos relativos a los imperios Griego y Romano.

Sin embargo, la investigación académica en el campo de la dirección de empresas es mucho más reciente. The Academy of Management Journal, uno de las más influyentes revistas académicas empíricas en nuestro campo, cumple este año su 41 aniversario. Yo tuve el honor de ser el duodécimo editor de esta prestigiosa revista. El desarrollo del campo de la dirección de empresas tal como la conocemos hoy comenzó con Frederick W. Taylor, considerado como el padre de la gestión moderna. Él desarrolló los conceptos que se dieron a conocer como dirección científica. Frank y Lillian Gilbreth se sumaron a estos esfuerzos iniciales para incrementar la eficiencia en las organizaciones. Frank fue un ingeniero industrial y Lillian una psicóloga industrial. De hecho, Lillian fue una de las primeras mujeres en obtener el doctorado en psicología. Estas tres personas contribuyeron significativamente al desarrollo del campo de la dirección de empresas en los albores del siglo XX.

Mi área de especialización, la dirección estratégica, es incluso más reciente en su desarrollo. Así, quisiera repasar brevemente las últimas décadas en las que la dirección estratégica ha alcanzado su mayoría de edad. Durante las dos últimas décadas, se han producido desarrollos significativos en nuestro conocimiento de la dirección estratégica y en la investigación académica en este subcampo. El área de la dirección estratégica ha experimentado desarrollos cruciales tanto en su teoría como en la investigación empírica y las metodologías de investigación utilizadas. Voy a reseñar hoy algunos de estos avances.

El campo de la dirección estratégica se ha desarrollado sobre lo que se conocía como política empresarial. La política empresarial fue impulsada en la Universidad de Harvard por los profesores de dirección de empresas, uno de los grupos más poderosos dentro de la Escuela de Negocios de Harvard durante las décadas de los sesenta y setenta. Muchos de los trabajos iniciales en esta área se basaron en el estudio de casos singulares (a nivel empresa o industria) y numerosas publicaciones e investigaciones pioneras se nutrieron de las mejores prácticas aplicadas por los altos ejecutivos más que por una teoría generalizable. Sin embargo, la investigación empírica comenzó a desarrollarse sobre las bases de las tradiciones en otros campos de las ciencias sociales, tales como la economía y la sociología. En particular, la investigación centrada sobre la estrategia de diversificación corporativa llevada a cabo en la Universidad de Harvard (de la que el libro de Rumelt de 1974 basado en su tesis doctoral constituye un excelente ejemplo) y sobre el concepto de grupos estratégicos desarrollada ampliamente en la Universidad de Purdue. La transición desde la política empresarial hacia la dirección estratégica comenzó a final de los setenta sobre la base de las ideas contenidas en un libro editado por Dan Schendel y Charles Hofer. El libro se centró en temas teóricos relevantes y también en problemas metodológicos, incluyendo capítulos sobre filosofía de la ciencia, métodos cuantitativos y métodos

cualitativos, respectivamente.

En los años ochenta, la investigación adoptó conceptos de la teoría de la organización (efectos del entorno sobre las organizaciones) y la economía industrial (particularmente los libros de Porter de 1980 y 1985). La madurez académica comienza a alcanzarse y muchos jóvenes investigadores con trabajos de mayor calidad, buena formación teórica y preparación estadística fueron entrando en el campo. Durante este período, hemos observado el desarrollo de modelos teóricos más amplios, complejos, contrastados con series longitudinales de datos y con herramientas analíticas sofisticadas (por ejemplo, los modelos de ecuaciones estructurales). Mi propia investigación, con trabajos sobre: (1) los efectos del entorno sobre la estrategia, la estructura y los resultados de la empresa; y, (2) las consecuencias de las fusiones y adquisiciones sobre la innovación de la empresa, ejemplifican este tipo de investigación.

Quizás, el desarrollo más importante en el campo de la dirección estratégica en los últimos años ha sido la incorporación de la perspectiva de la empresa basada en los recursos, inspirada en un trabajo inicial de la economista británica Edith Penrose (1959). Aunque su trabajo no suscitó un seguimiento importante en el campo de la economía, se ha convertido en una línea dominante en el terreno de la dirección estratégica. El enfoque de los recursos pone el acento en el uso de los recursos tangibles e intangibles como medio para ganar una ventaja competitiva. De hecho, los recursos intangibles son los que probablemente produzcan una ventaja competitiva porque además de su valor, son escasos y difícilmente imitables por los competidores. La perspectiva de la empresa basada en los recursos también pone énfasis en la importancia del capital humano, donde reside el conocimiento básico.

En los años recientes, la dirección estratégica se ha apoyado en la teoría de la agencia para comprender y analizar los problemas de las decisiones de la alta dirección y del gobierno corporativo. Hemos aplicado la teoría de los costes de transacción para entender las relaciones interorganizativas y las nuevas formas organizativas (por ejemplo, la integración vertical, las redes organizativas, etc.). También hemos introducido el estudio del conocimiento organizativo y su desarrollo con la aplicación de la teoría del aprendizaje. Por otro lado, la integración de la investigación en gestión internacional dentro de la dirección estratégica se ha incrementando en la década de los noventa.

Mi propia investigación refleja estos desarrollos teóricos y empíricos. He empleado las teorías de los costes de transacción y del aprendizaje organizativo para proponer y contrastar una relación con forma de U invertida entre la estrategia de diversificación y los resultados de las empresas. Más recientemente, he utilizado la teoría basada en los recursos y las teorías del aprendizaje organizativo para investigar la selección por parte de las empresas de socios para alianzas estratégicas internacionales en países desarrollados y de mercados emergentes de Europa, Asia y Norteamérica.

Curiosamente, en los años cincuenta y sesenta, las disciplinas del área de negocios a menudo fueron criticadas por la ausencia de investigación académica de calidad o por su orientación vocacional. Sin embargo, en las dos últimas décadas, las subdisciplinas empresariales, incluida la dirección general y la dirección estratégica, han desarrollado una capacidad de entendimiento y conocimiento más amplio y profundo, y han comprometido un importante esfuerzo académico. A pesar de estos desarrollos y, quizás parcialmente, debido a ellos, ha surgido una crítica creciente en los años noventa procedente de los directivos de las empresas que se basa en una percepción de que los académicos prestan una excesiva atención a la investigación, lo que se traduce en la falta de aplicabilidad de los trabajos a sus problemas en la dirección o en los negocios. Indudablemente, las críticas de los cincuenta y sesenta estaban ampliamente justificadas, sin embargo, estas críticas recientes son inmerecidas y están poco fundamentadas, dado que ahora se está llevando a cabo en nuestra área la mejor y más importante investigación. Fruto de la misma, nuestro campo ha generado importantes contribuciones para la comprensión de las estrategias a nivel corporativo y de negocios, la dinámica competitiva en las industrias, la utilización de los recursos de la empresa y el desarrollo de competencias distintivas para obtener ventajas competitivas, la puesta en práctica de las estrategias de internacionalización, el gobierno corporativo y el ejercicio de un liderazgo estratégico.

El futuro de este campo es, en efecto, prometedor y apasionante. La investigación académica en nuestro campo ya no está concentrada en unas pocas universidades importantes. Más bien, académicos de muchas universidades en todas las partes del mundo están haciendo importantes contribuciones a la disciplina. En particular, hay numerosos universitarios excelentes en Europa y un número creciente en Asia. Específicamente, en España trabajan varios académicos, tanto consolidados como emergentes, en dirección estratégica. Yo creo que serán muchos más en los años venideros gracias al liderazgo de universidades como la Carlos III.

Nuestro futuro es estimulante. El escenario competitivo para las empresas en todo el mundo es fuertemente dinámico. Debido a los desarrollos fundamentales de la tecnología y a la creciente globalización, los mercados de todo el mundo se han hecho más interdependientes y complejos. El importante desarrollo económico en Asia seguido de los recientes disturbios, el desarrollo de los mercados emergentes de Latinoamérica y Europa Central y del Este, así como la puesta en marcha de la Unión Europea no son más que ejemplos de este dinamismo y complejidad. La interdependencia de los mercados y las crecientes innovaciones tecnológicas sofisticadas también crean numerosas, y a veces impredecibles, discontinuidades estratégicas con las que los altos directivos de las empresas tienen que tratar.

Como resultado nuestro desafío como académicos es ayudar a comprender estos fenómenos complejos puesto que podemos generar el conocimiento para formar a nuestros estudiantes y suministrar a los líderes empresariales los instrumentos para crear flexibilidad estratégica y ejercitar un liderazgo estratégico efectivo. El éxito de nuestro esfuerzo es importante y puede, en efecto, afectar al bienestar económico de muchas generaciones futuras.

Por lo tanto, yo creo firmemente en la importancia del trabajo académico continuado en el campo de la gestión de las organizaciones y la dirección estratégica. Por eso y por la juventud relativa de mi disciplina, creo que la distinción que

hoy se me otorga no es sólo un gran honor sino que además supone un reconocimiento al campo de estudio en el que yo trabajo. Por todo ello reitero mi agradecimiento por este inmenso honor. Muchas gracias y buenas tardes amigos míos.