

COMENTARIO A VICENTE SALAS

Julio SEGURA

El trabajo del profesor Vicente Salas —excelente tanto en la síntesis como en sus reflexiones— plantea una densa panorámica de la evolución desde la economía de la empresa tradicional hasta los avances recientes de la teoría de la organización. Y su inclusión en la serie de intervenciones de la Tribuna Joven de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas me parece que reconoce dos hechos de distinta naturaleza, aunque relacionados.

Uno, de índole más individual, la labor académica del autor, sólo apuntada en las primeras páginas de su intervención, y que debería completarse, al menos, con su importante contribución a la creación de equipos de investigación tanto en la Universidad de Zaragoza como, desde fechas recientes, en la Autónoma de Barcelona. El profesor Salas personifica, en mi opinión, el cambio generacional de enfoque de la economía de la empresa en España, y su homologación con lo que es esta disciplina en el mundo universitario anglosajón. El segundo aspecto es el propio reconocimiento de que la economía de la empresa constituye ya, en nuestro país, una rama diferenciada y con entidad propia dentro del campo del *análisis* económico en sentido estricto.

Como toda tarea de síntesis y comentario inteligente, el texto de Vicente Salas plantea numerosos interrogantes sobre aspectos tanto analíticos como de aplicabilidad al caso de la economía española. Acotar un comentario sobre su trabajo resulta imposible, de forma que he optado por seleccionar cuatro temas que me parecen de especial interés. Uno de corte más analítico, y tres de reflexión sobre la situación y ciertas características institucionales de la

economía española que, creo, resultan de interés en términos del debate sobre las reformas económicas precisas.

1. DE LA TEORIA ECONOMICA TRADICIONAL A LA DE LAS ORGANIZACIONES

El primer tema es el relativo a la evolución desde la economía de la empresa tradicional hasta la teoría de las organizaciones. El profesor Salas explica cómo las limitaciones del modelo de empresa como estructura jerárquica organizada (especialización de tareas, información y cadena de mando verticales), han ido dando lugar a sucesivas modificaciones de este enfoque. El reconocimiento de la separación entre propiedad y control y de la discrecionalidad de los directivos —que tienen objetivos propios— dio lugar a la primera ampliación en la línea de los modelos de agencia. Ampliación que, de hecho, es la única contemplada en la economía de la empresa tradicional. El autor defiende, en sintonía con desarrollos recientes (desde ópticas muy distintas como representan, por ejemplo, H. Simon y J. Stiglitz), un cambio más radical que sitúe a las organizaciones en el papel estelar que, con frecuencia, ocupa el mercado.

Este tipo de evolución es también detectable en el campo de la teoría económica. En efecto, el paradigma dominante durante la década de los años cincuenta y sesenta fue el de *equilibrio general competitivo* (EGC), cuyo objetivo esencial consistía en determinar bajo qué condiciones un sistema de asignación formado por mercados anónimos y descentralizados para todos los bienes y factores presentaba equilibrios con pro-

iedades deseables. En el análisis de EGC todos los aspectos relevantes de la empresa se encuentran sintetizados en su función de producción —o, por razones de dualidad, en la de costes—, porque las empresas son «cajas negras» que maximizan beneficios dada su tecnología y actuando paramétricamente respecto a los precios.

Una caracterización como la descrita de la empresa implica, como es obvio, la ignorancia de todo aspecto organizativo o, expresado en otros términos, la adopción del modelo jerárquico: no existen *slacks* organizativos, ni conflictos de intereses, ni imperfecciones de tipo alguno (v.gr.: costes de transacción), por lo que no hay motivos para pensar en formas organizativas distintas.

Sin embargo, el modelo de EGC es una representación estilizada en el sentido más restrictivo del término, porque constituye el caso extremo de la teoría del diseño de mecanismos de asignación: descentralización absoluta, eficiencia informacional y ausencia de comportamientos estratégicos de los agentes. Es, precisamente, la importancia concedida a este último aspecto, a partir de la década de los años setenta, lo que ha dado lugar al nacimiento de la denominada *nueva economía industrial*, que centra su interés en el análisis de los comportamientos estratégicos de las empresas y, por tanto, en ciertos problemas de organización interna de las mismas. La propia terminología anglosajona, *theory of industrial organization*, hace explícita la importancia concedida a los aspectos de diseño de organizaciones. Tanto en la economía de la empresa como en la teoría económica, el análisis de las organizaciones ha adquirido una importancia creciente en los últimos años.

2. LOS MERCADOS DE FACTORES PRODUCTIVOS

En una economía con una larga tradición de autarquía e intervencionismo protector, como es la

española, es comprensible que la mayoría de las voces autorizadas defiendan la flexibilización genérica de los mercados. Esta posición parte de la base de considerar el mercado como la forma más eficiente de organizar la asignación de recursos y de una consideración idéntica de los mercados de mercancías y de factores productivos. Sin embargo, las reflexiones contenidas en el trabajo comentado, permiten como mínimo matizar esta posición.

Comencemos por el *mercado de trabajo*. La idea central es muy simple. Una empresa que compita en actividades caracterizadas por la utilización de mano de obra poco cualificada y tecnologías sencillas y fácilmente asimilables, basará su competitividad en las posibles ventajas de costes de recursos no específicos. En este caso resulta evidente que la forma jerárquica de empresa será la organización más adecuada, porque no se presenta ninguno de los factores que provoca la insuficiencia de la empresa jerárquica. Sin embargo, si los activos específicos implicados en el proceso productivo son importantes (mano de obra cualificada, bienes de capital específicos, recursos intangibles en general), el propio interés de gestores, propietarios y trabajadores estará en un mercado de trabajo que permita defender el valor de las inversiones específicas (por ejemplo, en formación) realizadas. Esta es la razón por la que empresas caracterizadas por los elementos descritos *internizan* una parte del mercado de trabajo e introducen *rigideces* de mutuo acuerdo entre las partes. Es claro que, para ello, la forma organizativa interna adecuada de la empresa es la participativa.

Todo esto implica que, de hecho, existen al menos *dos mercados de trabajo distintos*, cuyo diseño institucional óptimo debe ser diferente. Para la mano de obra no cualificada, o de nivel mínimo de cualificación, lo más eficiente es un mercado lo más flexible posible, porque el coste interno de rotación de la mano de obra para las empresas es prácticamente nulo. Pero cuando la mano de obra es capital humano especí-

fico, esa forma de mercado resulta ineficiente para asignar dicho factor. Por tanto, un único mercado de trabajo puramente competitivo es coherente sólo con una organización jerárquica y con una mano de obra escasamente cualificada. Pero, al mismo tiempo, un mercado excesivamente regulado puede impedir la internización descrita, que, a fin de cuentas, implica un tratamiento diferente entre un tipo de trabajadores y otros dentro de la misma organización.

Un breve comentario respecto al *mercado de capitales*. Aquí, de nuevo, el grado de especificidad de los activos es una variable crucial. Cuando los activos son muy específicos, su valor de liquidación es muy bajo, por lo que la fijación de objetivos y gestión por parte sólo de los accionistas es insuficiente, ya que los prestamistas asumen riesgos distintos que en caso de financiación inespecífica. Un mercado de capitales competitivo defiende la eficiencia del capital ya invertido y permite que actúe el mecanismo de desplazamiento de equipos directivos incompetentes, pero es difícil que sea eficiente en la asignación de recursos financieros a nuevos proyectos de inversión con alto grado de especificidad. En este caso, una financiación más *personalizada*, que implica la participación del capital ajeno en la gestión de la empresa, presenta ventajas. Un tema de interés en el debate sobre la llamada bancarización de la industria.

En resumen, no parece deseable discutir el tema de la reforma de los mercados de factores ignorando el grado de especificidad de los activos que caracteriza a las empresas y, por tanto, la forma organizativa de las mismas: distintas formas organizativas implican diferentes tipos de mercados eficientes de recursos.

3. EL DISEÑO DE LAS POLÍTICAS DE INCENTIVOS

Una parte significativa de la acción pública en el terreno de la mejora

de la competitividad se articula por medio de la creación de incentivos (fiscales, ayudas precompetitivas, formación, etc.). El que dichos incentivos sean más o menos eficaces depende, en gran medida, de que el diseño de los mismos sea coherente con el tipo de organizaciones hacia el que se canalizan. Este es un tema de especial importancia en lo que se llaman políticas de estímulo a las pequeñas y medianas empresas.

En general, el fundamento de tales políticas se encuentra en la idea de que la variable *tamaño* —al margen de cómo se mida— es relevante a la hora de determinar el tipo de comportamiento de las empresas y, por tanto, sus resultados (eficiencia estática y dinámica). Y, en efecto, los estudios empíricos realizados para la economía española, confirman la existencia de *tamaños umbral* en muchas variables relevantes: actividad exportadora, gastos en I+D, tipo de relaciones verticales, tecnologías utilizadas, y un largo etcétera. Sin embargo, cabe pensar que la variable de tamaño recoge en realidad la influencia de un conjunto de factores más difíciles de identificar, entre los que estructura de propiedad (empresa familiar, capital extranjero, capital público, cooperativa, sociedades laborales, pertenencia a grupo, etcétera), muy relacionada con la forma organizativa, cabe suponer que es uno de los más relevantes. Por ello, como sugerencia de campo de investigación empírica fructífero, puede afirmarse que sería útil —desde el punto de vista del propio diseño de políticas de incentivos— profundizar en el análisis de las formas de propiedad y las formas organizativas en su relación con variables de comportamiento y resultados.

4. ¿QUE TIPO DE ECONOMÍA?

El último tema de reflexión propiciado por el trabajo de Vicente Salas sobre el que querría hacer algunos comentarios es el del *tipo* de estructura productiva en relación con la forma organizativa de las empresas.

Es frecuente señalar que España no puede competir con los nuevos países industrializados, ni los países del este europeo, en actividades en las que el coste de la mano de obra es el elemento crucial de competitividad, por lo que la única estrategia global deseable pasa por lograr posiciones competitivas en actividades caracterizadas por el uso de tecnologías avanzadas, mano de obra especializada y complejas estrategias de competencia (internacionalización, marcas, servicios postventa, diseño individualizado, calidad).

Pero esto implica que la cultura de organización empresarial española debe cambiar desde el modelo jerárquico hacia esquemas más participativos que impliquen, necesariamente, un distinto reparto del poder político en el seno de las propias empresas. Un modelo predominantemente jerárquico presenta, como se señala en el trabajo comentado, una alta vulnerabilidad, e implica el uso de recursos de baja calidad y ajustes más traumáticos en términos de cierre de empresas y desempleo ante situaciones depresivas.

Cómo lograr esto es algo que excede mis comentarios, y el propio objetivo del trabajo analizado, pero la importancia de que la discusión sobre las reformas económicas y el marco institucional tenga en cuenta estos factores, parece fuera de toda duda. El hecho de que la forma predominante de organización de las empresas sea homogénea más bien por países que por tipos de actividad —como el análisis abstracto sugeriría— es una evidencia adicional de que el futuro de nuestras economías depende, en buena medida, de que logremos o no que el diseño de las instituciones económicas más relevantes facilite el desarrollo de formas organizativas de las empresas que no sean contradictorias con el objetivo de mejorar la competitividad de la economía española en un mundo de especialización internacional cambiante como el que vivimos.