

ECONOMÍA DE NUESTRO TIEMPO (XI)

Economía y organizaciones

Introducción

Cuando necesitamos describir la estructura social de un país o un área desarrollada acostumbramos a utilizar los términos de «economía de mercado». Sin embargo, una mirada más cercana a esa realidad nos revelaría una notable contradicción: buena parte de las transacciones ocurren dentro de empresas, burocracias estatales, entidades no lucrativas e incluso familias. Lejos de observar transacciones microscópicas entre agentes anónimos e impersonales guiadas por las señales que transmiten los precios, observamos presupuestos, reglamentos, órdenes, normas a las que se adhieren personas y grupos que actúan en nombre de otros, aunque previsiblemente persiguiendo su propio interés. Las entidades intermedias a las que aludimos adquieren, a veces, dimensiones que superan a las de algunos Estados, participan en fusiones y adquisiciones gigantescas, o se escinden y dividen en unidades más pequeñas. Herbert Simon, premio Nobel de Economía, después de resaltar esta contradicción, propone la denominación alternativa, más correcta, a su juicio, de «economía organizacional» para describir la estructura social de las sociedades desarrolladas¹.



Vicente Salas Fumás es catedrático de Organización de Empresas en la Universidad de Zaragoza. Especializado en el estudio teórico y empírico de la empresa, incluye entre sus publicaciones el libro *Economía de la Empresa* (1987). En 1992 recibió el Premio Rey Jaime I de Economía.

* BAJO la rúbrica de «Ensayo», el Boletín Informativo de la Fundación Juan March publica cada mes la colaboración original y exclusiva de un especialista sobre un aspecto de un tema general. Anteriormente fueron objeto de estos ensayos temas relativos a Ciencia, →

Tal vez alguien piense que la denominación es irrelevante. Al fin y al cabo estamos describiendo una sociedad en la que agentes racionales toman decisiones de especialización e intercambio en las que es irrelevante el espacio donde tienen lugar, en mercados o en organizaciones. Mercados y organizaciones son estructuras endógenas que resultan de la acción racional de agentes primarios (personas individuales) y que recurren a unas o a otras en función de su eficiencia relativa para los objetivos que persiguen. Sin embargo la terminología importa, entre otras razones, porque como advierte Simon, el nombre influye en el orden con el que se describen las instituciones y el orden afecta a su vez a la teoría. En particular, influirá decisivamente en las variables que son consideradas más importantes cuando se construye la teoría principal.

La apelación a la economía de los mercados explica, y a la vez viene explicada por, los contenidos y métodos que constituyen el tronco principal de la Economía como disciplina académica: el análisis de la formación de precios en los mercados y la evaluación de las consecuencias para el bienestar colectivo. Sin embargo, durante los últimos años, se ha consolidado dentro del análisis económico una corriente de investigación que recibe el nombre genérico de Economía de las Organizaciones. En ella no debe verse una nueva

→

Lenguaje, Arte, Historia, Prensa, Biología, Psicología, Energía, Europa, Literatura, Cultura en las Autonomías, Ciencia moderna: pioneros españoles, Teatro español contemporáneo, La música en España, hoy, La lengua española, hoy, Cambios políticos y sociales en Europa, y La filosofía, hoy. 'Economía de nuestro tiempo' es el tema de la serie que se ofrece actualmente. En números anteriores se han publicado ensayos sobre *Empleo y paro: problemas y perspectivas*, por José Antonio Martínez Serrano, catedrático de Economía Aplicada en la Universidad de Valencia (diciembre 1999); *Crecimiento económico y economía internacional*, por Cándido Muñoz Cid, catedrático de Economía de la Universidad Complutense de Madrid (enero 2000); *Liberalización y defensa del mercado*, por Miguel Ángel Fernández Ordóñez, ex presidente del Tribunal de Defensa de la Competencia (febrero 2000); *Economía de la población y del capital humano*, por Manuel Martín Rodríguez, catedrático de Economía Aplicada en la Universidad de Granada (marzo 2000); *El subdesarrollo económico: rostros cambiantes*, por Enrique Viaña Remis, catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Castilla-La Mancha (abril 2000); *Economía, recursos naturales y medio ambiente*, por Juan A. Vázquez García, catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo (mayo 2000); *La economía internacional, entre la globalización y el regionalismo*, por José María Serrano Sanz, catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Zaragoza (junio-julio 2000); *Finanzas internacionales y crisis financieras*, por Emilio Ontiveros Baeza, catedrático de Economía de Empresa en la Universidad Autónoma de Madrid (agosto-septiembre 2000); *Keynes, hoy*, por Antonio Torrero Mañas, catedrático de Estructura Económica en la Universidad de Alcalá de Henares (octubre 2000); y *Política tributaria y fiscal en la Unión Europea*, por José Manuel González-Páramo, catedrático de Hacienda Pública en la Universidad Complutense de Madrid (noviembre 2000).

La Fundación Juan March no se identifica necesariamente con las opiniones expresadas por los autores de estos Ensayos.

forma de denominación de la estructura social, como señala Simon, sino una fuente de conocimientos y herramientas que permiten abordar el estudio de la acción colectiva que se estructura en unidades intermedias entre la persona individual y el conjunto de la sociedad y que denominamos genéricamente organizaciones. Se trata, en suma, de extender la unidad de análisis para dar cabida a las organizaciones además de los mercados, manteniendo la disciplina metodológica que impone el supuesto de racionalidad (coherencia entre conducta y preferencias).

A través de este breve ensayo deseo esbozar los contenidos de esta rama de la Economía, a la vez que destaco las dificultades que encuentra para penetrar e influir en quienes tienen responsabilidades en la gestión de las organizaciones.

Las áreas de interés

La Economía de las Organizaciones es una disciplina académica que utiliza el método económico para el estudio de formas de acción colectiva más allá de la solución genérica de mercado². Precisamente surge y adquiere razón de ser cuando se constata que existen muchas situaciones reales donde se incumple la premisa de que el precio de un bien es el «estadístico suficiente» (en el sentido de resumir toda la información relevante) para conseguir una descentralización eficiente de las decisiones de producción y venta. Puesto que en la insuficiencia del precio subyacen genéricamente situaciones de información asimétrica e incompleta, se la conoce a veces como Economía de la Información. Y en cuanto que la insuficiencia del precio obliga a introducir mecanismos de coordinación y motivación entre los agentes distintos de los precios, recibe también el nombre de Economía Institucional, entendiéndose que institución es el término genérico para referirnos a mecanismos asignativos distintos del precio. Por último, la imperfección en el funcionamiento de los mercados y la interferencia de las instituciones en el proceso competitivo dan lugar a un estrecho solapamiento con la disciplina de Economía (Organización) Industrial.

Una organización puede caracterizarse como un invento social, un medio a través del cual las personas individuales ponen en co-

mún sus recursos a la espera de conseguir los mejores resultados particulares posibles. La necesidad de organización (orden, reglas) surge desde el mismo momento en que la división del trabajo y la especialización exigen, para ser efectivas en la mejora de la productividad, un intercambio que haga posible la satisfacción de las múltiples necesidades individuales. Fue Coase, en 1937, quien advirtió de una forma más clara que el supuesto neoclásico de que los precios revelados en mercados transparentes y anónimos (por obra de la mano invisible) constituyen la base de la organización social de las economías de propiedad privada, era claramente contradictorio con la evidencia empírica. Buena parte de las transacciones económicas, advierte Coase, tienen lugar *dentro* de empresas donde la función de coordinación no la llevan a cabo los precios sino las órdenes y directrices que establece el empresario. Aparece así la institución de la «autoridad del empresario», como primera caracterización de una alternativa al mecanismo de los precios.

Coase inicia dos de las grandes preocupaciones de la Economía de las Organizaciones, explicar las fronteras de la empresa (dónde termina y empieza el mercado) y definir propiamente la naturaleza interna de la empresa (por qué y en qué modo la autoridad es distinta de los precios). Términos como costes de transacción y sus causas (activos específicos, información asimétrica e incompleta); contratos incompletos (donde las contrapartidas están abiertas y sujetas a cómo se resuelva lo no previsto de antemano); derechos de propiedad (donde se investigan las consecuencias para la eficiencia de asignar a una parte u otra de la transacción los derechos residuales que surgen de los contratos incompletos), han construido una arquitectura sólida con alto contenido positivo y normativo³. Concretamente, las relaciones entre una empresa y sus clientes y proveedores (decisiones de fabricar o comprar, vender con red propia o ajena); las decisiones de propiedad y gobierno (relevancia del grupo de control como depositario de derechos residuales, control único o compartido), así como de participar en alianzas y empresas conjuntas, formas de internacionalización..., han aprovechado enormemente las aportaciones teóricas inspiradas en las observaciones intuitivas de Coase.

Establecidas las fronteras o límites de una organización (empresa en la mayoría de las ilustraciones anteriores pues es esta forma

de organización la que más ha sido objeto de estudio), la siguiente cuestión es crear unas condiciones internas que aseguren la coordinación y los incentivos acordes con el deseo de optimizar las oportunidades de crear riqueza. El problema conceptual sigue siendo cómo diseñar contratos, si bien ahora no son tanto los contratos incompletos que influyen en los límites de la organización, sino los contratos completos afectados por las limitaciones de información asimétrica y aversión al riesgo de los agentes. El llamado problema o paradigma de agencia ejemplifica muy bien el campo de interés del diseño organizativo interno. El empresario con autoridad de Coase tendrá dificultades para supervisar las acciones de todos los agentes con los que contrata. Será necesario algún tipo de delegación de capacidad de decisión, pero a partir de ese momento surge la posibilidad de que el agente en quien se delega aproveche para conseguir beneficios privados contrarios a la eficiencia colectiva. ¿Cómo incentivar al agente para alinear sus acciones con esa eficiencia colectiva? En principio, haciendo depender su retribución (contrapartida) de los resultados que se asocian con la eficiencia. Pero muchas veces esos resultados son inciertos y por ello el agente asume riesgos que, si es averso al riesgo, se traducen en una pérdida de utilidad que debe compensarse con un salario esperado mayor. Cómo ponderar la eficiente asignación de riesgos con la alineación de las decisiones, constituye la base de la teoría de la agencia⁴.

Las aplicaciones al diseño organizativo de este paradigma han sido muy numerosas, pero quizá la más conocida es la que ha servido para estudiar la relación entre accionistas y directivos en la gran empresa societaria. Aquí la especialización entre asignar riesgos de forma eficiente (lo cual lleva a repartir inversiones y rentas inciertas entre muchos accionistas anónimos) y administrar contratos (en la línea de ejercicio de la autoridad de Coase), da lugar a lo que se ha denominado separación entre propiedad y control en la empresa, la cual, a su vez, crea problemas contractuales nuevos entre accionistas que asumen riesgos y equipos directivos que gestionan los contratos con el resto de propietarios de recursos que colaboran en la empresa (trabajadores, proveedores, clientes...). La teoría de la agencia inspira el estudio normativo y positivo de estos contratos que esencialmente son contratos retributivos, de los que

las populares «stock options» son sólo la punta del iceberg.

La visión contractual de la empresa que subyace en los párrafos anteriores aporta luz sobre las fronteras y organización interna de las empresas, más allá de una simple relación técnica entre «inputs» y «outputs» (función de producción). Razones de eficiencia pueden llevar a más o menos integración vertical (etapas de la cadena de valor controlada por la autoridad de un empresario/empresa) y a más o menos integración horizontal (concentración de oferta en un mercado), lo cual redundará muchas veces en estructuras de mercado oligopolísticas, es decir, con un número relativamente pequeño de competidores. La empresa ya no es precio aceptante como en el modelo atomístico sino que tiene conciencia de que con sus decisiones influye en los precios, número de competidores y otras variables consideradas estructurales por la competencia perfecta. La Economía de las Organizaciones roza ahora con la Economía Industrial, o economía de la competencia imperfecta⁵.

La aportación positiva y normativa de esta vertiente de la Economía ha sido también muy importante para explicar comportamientos colusivos y guerras de precios; para explicar la heterogeneidad intraindustrial a partir de diferencias en la eficiencia y en la variedad/diversidad de productos (la cual a su vez se sustenta en diferencias en la dotación de recursos y capacidades, no eliminables a corto plazo); para orientar las actuaciones de los órganos de defensa de la competencia y de quienes formulan estrategias competitivas para las empresas. Además, el análisis simultáneo de las decisiones de diseño organizativo (integración vertical, retribución de directivos, precios de transferencia) considerando a la vez sus repercusiones sobre la eficiencia y sobre la competencia en el mercado hace todavía más tenue, si cabe, la distinción entre economía de los mercados y economía de las organizaciones, una vez salimos del modelo de competencia perfecta.

La influencia de la economía en las organizaciones

A pesar del importante contenido normativo y positivo de la Economía de las Organizaciones según lo visto en el apartado anterior, la realidad es que la influencia real de la economía en la ges-

ción cotidiana de las organizaciones en general y de las empresas en particular es muy escasa. Si se pregunta a un empresario qué piensa de la Economía, su respuesta más probable girará sobre las previsiones económicas y más concretamente sobre los vínculos entre la evolución de los agregados macroeconómicos (PIB, inflación, déficit...) y la evolución de la cuenta de resultados. Raramente la dirección de una empresa cuenta con economistas entre sus asesores a la hora de decidir sobre cuestiones estratégicas y organizativas. La escasa influencia de la Economía en la política de empresa está bien documentada y es sin duda llamativa. ¿Por qué ocurre?, ¿sería deseable una influencia mayor?, ¿en qué términos?

La situación actual puede venir explicada, en parte, por la «juventud» relativa de la Economía de la Organizaciones, aproximadamente 25 años, frente a los cien años que se atribuyen a la microeconomía moderna coincidiendo con la publicación en 1890 de los *Principles of Economics* por Alfred Marshall. A pesar del profundo conocimiento que se le atribuye a Marshall sobre el funcionamiento real de las empresas, su principal herramienta conceptual fue la caracterización de la «empresa representativa», y con ella la minimización del papel de los agentes individuales y sus características distintivas, en la explicación de los resultados de la actividad productiva. La microeconomía convencional estiliza la empresa como una función de oferta que coincide con su función de costes de producción. A partir de ella se analiza el funcionamiento de los mercados dejando de lado cualquier referencia a su equilibrio interno. Si a ello unimos que el análisis incorpora elevadas dosis de formalismos matemáticos, la distancia entre los conocimientos de la microeconomía y la práctica de la gestión organizativa tiende al infinito.

El vacío dejado por la teoría microeconómica más convencional ha sido cubierto por una «teoría» de la dirección de empresas cuya condición de «conocimientos ordenados y validados conceptual y empíricamente», es más que discutible. En un primer momento, años 50, se pensó que podría desarrollarse una «dirección científica» (management science) a partir de la modelización y parametrización precisa de las operaciones más elementales de la empresa. La Investigación Operativa, combinada con el poder computacional de los avances en la informática, auguraba una solución definitiva

al problema de predecir exactamente el futuro. Pero esta perspectiva fracasó, por razones obvias, y poco a poco se ha evolucionado hacia una aproximación empirista en el estudio de las organizaciones (empresas), de la cual constituye una muestra ejemplificante el recurso generalizado al «método del caso», para la enseñanza de los conocimientos sobre dirección de organizaciones. O, a lo sumo, el recurso a otras disciplinas sociales como la Sociología y la Psicología, que adoptan una descripción más laxa de la racionalidad para explicar la conducta.

Si la Economía dispone de un cuerpo ordenado de conocimientos sobre las organizaciones, como hemos tratado de justificar en el apartado anterior, es obvio que no se le reconocen y, al mismo tiempo que la formación sobre dirección de organizaciones ha crecido exponencialmente, el papel de la economía formal dentro de ella ha ido en retroceso. Para cambiar esta situación es preciso dar a conocer la nueva microeconomía de la diversidad y de las estructuras contractuales, así como explicar y comprender la verdadera utilidad de los modelos con los que se representa el conocimiento.

Disponer de un modelo que predice exactamente el futuro es lo mismo que aceptar que el futuro está predeterminado y que la función de dirigir es innecesaria. Lo que la dirección de una empresa/organización desea no es saber qué le depara el futuro, sino saber cómo sus acciones pueden afectar al futuro. En la medida en que las relaciones de causa-efecto son difíciles de determinar porque el sistema subyacente es complejo, la función del modelo es ayudar a descifrar esa complejidad. El modelo será mejor o peor según esté más cerca o más lejos de este objetivo. Los modelos se valoran en términos de su utilidad en cuanto capturan la esencia del problema; no es, por tanto, una cuestión de modelos verdaderos o falsos según sean más o menos fieles a la realidad.

La dialéctica del análisis económico consiste en simplificar las esencias de la realidad que desea comprender, y construir el modelo que sirve de «laboratorio social» para formular preguntas del tipo «qué pasa si...», someter al escrutinio de la evidencia empírica la respuesta del modelo, repitiendo el proceso hasta asegurar suficiente consistencia. En ese proceso se explicitan las premisas, las restricciones, las preferencias de los agentes, imprescindibles para someter a «auditorías externas» el proceso de modelización. Espe-

cial mención merece en este sentido la disciplina modelizadora que impone la «teoría de juegos», cuya difusión en todas las áreas temáticas de la Economía de las Organizaciones, desde el diseño interno hasta la competencia estratégica, permite considerar a la teoría de juegos como el armazón analítico que sostiene el análisis microeconómico moderno⁶. Además, su difusión en otras disciplinas sociales, como la Sociología y la Ciencia Política, ofrece un punto de encuentro común para todas ellas.

Sobre el futuro

El reto de la Economía de las Organizaciones es conseguir que la Economía juegue un papel formativo e informativo en los responsables de la dirección de organizaciones/empresas, similar al que juega la Economía para los responsables de la gestión de los agregados macroeconómicos. Para ello será necesario expresar los conocimientos sobre contratos y competencia estratégica que se han acumulado durante los últimos 25 años, de forma que terminen siendo relevantes para los responsables de la política general de la organización. Y en ese camino será fundamental comprender el verdadero sentido de la modelización en economía.

La Economía de las Organizaciones puede ser la disciplina integradora que termine por configurar la «dirección científica», aunque con unos contenidos y unos fundamentos conceptuales y metodológicos muy distintos de la «ciencia» que se inspiró en la Investigación Operativa. La Economía contribuirá a lograr una dirección «científica» de las organizaciones en la medida en que proporcione una base de conocimientos relevantes para la política general de dichas organizaciones, y que sean el resultado de la aplicación de un método investigador equiparable al de las ciencias puras. La modelización no tiene como objetivo ni predecir el futuro ni sustituir a la función de dirigir, sino facilitar la comprensión de fenómenos complejos y así calibrar mejor la influencia de las decisiones propias en el sistema subyacente. Queda mucho por hacer para lograr este objetivo, que debería tener consecuencias en cómo se imparten las enseñanzas sobre dirección de organizaciones, pero la Economía de las Organizaciones, creemos, está más cerca de conseguirlo que la

microeconomía de inspiración neoclásica.

Otro tema de gran interés y con incertidumbres sobre cómo evolucionará en el futuro, es el de la integración (o no) entre la Economía y el resto de disciplinas sociales. Para muchos de los investigadores de disciplinas como la Sociología o la Psicología, que han concentrado su atención en el estudio de las microorganizaciones cuando la Economía se ocupaba casi exclusivamente del estudio de los mercados (macroorganización), la aparición de la Economía de las Organizaciones es un ejercicio de «imperialismo» de los economistas, que pretenden imponer su hegemonía como disciplina social; la aportación positiva y normativa que le reconocen es, lógicamente, mínima o incluso negativa. Algunos, en cambio, vislumbran un acercamiento natural que puede llevar a una estructura única, tal vez distinta, de cada una de las disciplinas sociales actuales, alrededor de las herramientas de análisis que proporciona la teoría de juegos. Por último, hay quien apuesta por una complementariedad entre las disciplinas, de manera que serán necesarias aportaciones desde cada una de ellas para la correcta comprensión de organizaciones cada vez más complejas⁷. Habrá que esperar, pero entre tanto la complementariedad parece la apuesta más fructífera. □

Notas

¹ Ver H. Simon (1991), «Organizations and Markets», *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 5, nº 2. La colaboración de Simon forma parte de un Simposium sobre «Organizaciones y Economía» en el que se encuentra una buena representación de la literatura actual sobre el estudio económico de las organizaciones.

² Una buena síntesis puede encontrarse en P. Milgrom y J. Roberts (1992), *Economics, Organizations and Markets*, Prentice Hall, traducido al castellano por Ariel.

³ Si hemos de singularizar un libro entre toda esta literatura seleccionamos O. Williamson (1985), *Economic Institutions of Capitalism*, Free Press.

⁴ La teoría de la agencia se atribuye a autores como Holmstrom, Jensen y Meckling y Stiglitz. Ver Milgrom y Roberts, op. cit.

⁵ De nuevo elegimos un libro representativo, J. Tirole (1989), *The Theory of Industrial Organization*, MIT, también traducido por Ariel.

⁶ Véase por ejemplo, A. Dixit y S. Skeath (1999), *Games of Strategy*, Norton.

⁷ El ejemplo más visible de esta perspectiva es el libro J. Baron y D. Kreps, (1999), *Strategic Human Resources*, Wiley, donde se integran las aportaciones de la Economía y de la Psicología en el estudio de la dirección de recursos humanos desde la perspectiva de la dirección general de la empresa.