

LA EMPRESA Y LOS EMPRESARIOS EN LA TEORÍA ECONÓMICA  
*Homero Cuevas*

PREFACIO .....	3
1. SMITH, O LAS ASIMETRÍAS CONTRACTUALES, LA EFICIENCIA ORGANIZACIONAL Y EL SALARIO EMPRESARIAL .....	4
2. SAY, O LA PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVICIOS, LOS RIESGOS INCUANTIFICABLES Y LOS MERCADOS SIN EMPRESAS .....	8
3. MILL O LA EFICIENCIA DE LA GRAN ESCALA EMPRESARIAL, EL DESARROLLO DE LA BUROCRACIA Y LAS GANANCIAS DIFERENCIALES .....	14
3.1. Ganancia integral .....	14
3.2. La eficiencia de la empresa en gran escala .....	20
4. MARX, O LA DISCIPLINA FABRIL, LA PROYECCIÓN DE LA SOCIEDAD ANÓNIMA Y LA PROFESIONALIZACIÓN DEL MANAGEMENT .....	25
5. FREDERICK TAYLOR, O LA TRANSICIÓN ADMINISTRATIVA .....	33
6. HENRI FAYOL, O LA ELASTICIDAD PARA LA OFERTA DE ADMINISTRADORES .....	36
7. LEON WALRAS, O EL EMPRESARIO COMO PERSONIFICACIÓN DEL DESEQUILIBRIO .....	41
8. VEBLÉN, O LOS EMPRESARIOS COMO TITULARES DE CRÉDITO Y GOOD WILL .....	43
9. PARETO, O EL EMPRESARIADO COMO ELITE, Y PIGOU SOBRE EL RIESGO DECRECIENTE .....	47
10. ALFRED MARSHALL, O EL VALOR DE LA INDIVIDUALIDAD LIBRE .....	51
11. JOSEPH SCHUMPETER, O EL EMPRESARIO COMO INNOVADOR EXHAUSTIVO .....	61
12. FRANK KNIGHT, O LA INCERTIDUMBRE COMO DIMENSIÓN DE LA OPINIÓN Y DE LA GANANCIA .....	66
13. BERLE Y MEANS, O “LA REVOLUCIÓN CORPORATIVA” .....	74
14. RONALD COASE, O LOS EMPRESARIOS COMO SUSTITUTOS DEL SISTEMA DE PRECIOS .....	82
15. PETER DRUCKER, O LA GERENCIA CORPORATIVA COMO INTERACCIÓN CON EL ENTORNO .....	87
15.1. La tecnocracia corporativa .....	87
15.2. Impactos exógenos sobre la administración de las organizaciones ..	89
15.3. Las estructuras organizacionales .....	95
15.4. Los móviles maximizadores .....	98
16. HERBERT SIMON, O EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA TEORÍA DE LAS ORGANIZACIONES .....	101
17. LA PERSPECTIVA EVOLUCIONISTA .....	109

LA EMPRESA Y LOS EMPRESARIOS EN LA TEORÍA ECONÓMICA  
*Homero Cuevas*

17.1. Armen Alchian, o la imitación, la suerte y la adopción sistémica en el éxito empresarial .....	109
17.2. Nelson y Winter, o el papel de las rutinas, la suboptimalidad y el desequilibrio .....	111
17.3. William Baumol, o la asignación de empresarios entre usos alternativos .....	114
17.4. Israel Kirzner, o la naturaleza del conocimiento y la perspicacia como recurso empresarial puro .....	115
18. EL DESARROLLO DE LOS ENFOQUES CONTRACTUALISTAS .....	118
18.1. Harvey Leibenstein, o el espacio de la eficiencia administrativa ...	118
18.2. Alchian y Demsetz, o la firma como un vértice de contratos .....	120
18.3. Eugen Fama, o la eficiencia corporativa en los problemas de agencia .....	122
18.4. Oliver Williamson, o la especificidad como base contractual de la gobernación .....	124
18.5. Hart y Hansmann, o los residuos contractuales como dimensiones de la firma .....	128
19. LA FIRMA INDIVIDUAL COMO UN ENTE IRREPETIBLE .....	133
19.1. Masahiko Aoki, o la relevancia de las rentas organizacionales .....	133
19.2. Myers y Zingales, o la firma como combinación peculiar de sus recursos in situ .....	140
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	143

LA EMPRESA Y LOS EMPRESARIOS EN LA TEORÍA ECONÓMICA  
*Homero Cuevas*

PREFACIO

La involución de algunos modelos, donde se trata a todas las firmas de una industria como si fuesen idénticas y a la administración como si estuviese de sobra, podría ser, por supuesto, la primera perplejidad suscitada entre el tema de la empresa y la teoría económica. La segunda, en cambio, podría ser despertada por la multifacética producción científica explicando lo contrario, y desde hace mucho tiempo. Espero, por lo tanto, que el presente texto contribuya al cambio de la imagen popularizada sobre la primera perplejidad, así como a la divulgación y el impulso de contribuciones que por inexplicadas razones permanecen exiliadas de los programas ortodoxos de teoría económica.

Como en otras oportunidades, expreso mi gratitud con la Universidad Externado de Colombia por su apoyo material, su incomparable ambiente intelectual y su impulso para el desarrollo de la investigación teórica. Con su Decano de la Facultad de Economía, Mauricio Pérez Salazar, tengo deudas en las mismas dimensiones y otras particulares por sus sugerencias, su tiempo en discusiones sobre los planteamientos y sus comentarios críticos sobre los manuscritos, todo lo cual ha contribuido a mejorar los alcances y la calidad del texto. En el mismo sentido, expreso mis reconocimientos por algunas sugerencias bibliográficas y por el intercambio de opiniones a Alberto Castrillón, Rafael Barrera, Rodrigo Vélez y Clemente Forero, en los dos últimos casos circunstancial e imprevisto, pero igualmente útil y apasionante.

Homero Cuevas  
Facultad de Economía  
Universidad Externado de Colombia

## 1. SMITH, O LAS ASIMETRÍAS CONTRACTUALES, LA EFICIENCIA ORGANIZACIONAL Y EL SALARIO EMPRESARIAL

Desde el punto de vista de la teoría de la empresa, resulta ilustrativo indagar porqué Adam Smith ignoró el *outsourcing* para su famosa fábrica de alfileres. Bajo esta alternativa, cada una de las labores especializadas, como la de cortadores de alambre, afiladores, soldadores o empacadores, podría ser contratada con proveedores externos, extinguiendo los contratos laborales junto con su relación jerárquica entre empleados y empleadores. Sin embargo, anticipó al mismo tiempo por lo menos dos respuestas.

Primera: el nivel de acumulación de los individuos era diferente. En un extremo, la mayoría carecía de reservas para financiar su subsistencia durante el período de producción, aun si éste era tan breve como en los alfileres; en el otro, el exceso de capital sobre el necesario para el propio autoempleo, junto con una motivación de rentabilidad, conducía a una demanda para emplear trabajo ajeno.

Y esta asimetría original en el poder de contratación se proyectó en su visión integral sobre los mercados laborales. Así, los empleados actuaban con desesperación porque su propia subsistencia estaba en juego mientras los patronos eran más resistentes y podían exhibir mayor paciencia. Esto era reforzado por la facilidad de coalición entre los empleadores, gracias a su menor número y a sus circunstancias personales. Y, como si lo anterior fuese poco, las leyes y el Estado reprimían con severidad a las asociaciones obreras mientras eran permisivas con las patronales (lib. I, cap. VIII).

Segunda: cierto número de personas empleadas bajo un mismo comando constituyen una organización propicia para obtener los siguientes beneficios de la división del trabajo: i) la distribución de responsabilidades responde a una planeación integral, lo cual facilita la coordinación, la simplificación y la rutinización de los individuos en operaciones parciales; ii) esto impulsa el desarrollo de las habilidades dentro de cada actividad; iii) tal proceso termina ahorrando tiempo por unidad de producto (lib. I, cap. I y II); y iv) genera instrumentos más especializados, precisos y poderosos, entre ellos la maquinaria (lib. I, cap. VIII).

Para Smith, de paso, esta especialización fabril, posible porque las personas a diferencia de los animales nacen con un “capital no específico”, puede fracturar no sólo la integridad de una labor artesanal sino también identidades y lazos personales, pues cada producto, por elemental que sea, es obtenido gracias a cientos de individuos remotos y anónimos. Este combustible egoísta constituiría, entonces, una contrapartida al efecto altruista de la división del trabajo (producir para satisfacer las necesidades de

los demás).

Si se toman en consideración todas las posibilidades lógicas, o inclusive factuales, el conjunto de asimetrías y condiciones para el surgimiento de los contratos laborales puede resultar más amplio, pero Smith parece referirse al origen del capitalismo y a su evidencia histórica con cobertura social dominante. En el mismo sentido, el conjunto de elementos para el ahorro de costos puede ser ampliado de manera significativa, en primera instancia sobre *overheads* y contratos, lo cual ha constituido prácticamente un programa de investigación de análisis posteriores sobre la teoría de las organizaciones.

De otro lado, los dos argumentos sobre asimetría y organización se combinan en una espiral pues, según Smith, una demanda por capital surge y crece con el aumento de la división del trabajo. Esto sugiere de antemano dos problemas significativos para algunas vertientes teóricas posteriores, como la Neoclásica: uno con relación a los rendimientos crecientes a escala generados por la división del trabajo; y el otro con respecto a la inexistencia de un límite óptimo para el tamaño de la empresa, al menos desde la óptica del costo intrínseco del producto.

En cuanto a las funciones y la remuneración de los empresarios, Smith distinguió tres componentes: laboral, propiedad y riesgo. Con relación al primero despejó las confusiones contables de su tiempo, pues anticipó la precisión de las empresas modernas, distinguiendo entre los dividendos y los costos de nómina de sus empleados ejecutivos, aun cuando estos sean al mismo tiempo accionistas. “(El precio de los productos) no sólo deberá reembolsarles (a los empresarios) el capital empleado [...] junto con sus beneficios corrientes, sino pagarles también los salarios que les corresponden como trabajadores y como capataces” (lib. I, cap. VI). Por lo tanto, clasificó como salarios los ingresos por dirección, supervisión, administración o cualquier otro trabajo interno de los empresarios, y los contabilizó por aparte de los beneficios del capital.

A su vez, sobre estos últimos concluyó: “Los ingresos o los beneficios que proceden del capital se dividen naturalmente en dos categorías: los que sirven de pago al interés, y que pertenecen al propietario del capital, y el excedente que sobrepasa a lo que es necesario para pagar el interés” (lib. V, cap. II, art. II). Mediante las tasas de interés separó, entonces, dentro de los beneficios, un componente de remuneración a la propiedad del capital, corresponda ésta a los prestamistas o a los empresarios mismos.

Y como componente final dejó los beneficios empresariales puros, constituidos por “el excedente que sobrepasa a lo que es necesario para pagar el interés” y se explican como una “compensación [...] por cierto muy

modesta [...] por el riesgo y el trabajo de emplear el capital” (lib. V, cap. II, art. II), o como un “beneficio suficiente por el riesgo de [...] aseguramiento y recompensa adecuada del trabajo de dar ocupación al capital” (lib. I, cap. IX).

Una conclusión acerca de los beneficios empresariales puros parece sorprendente. Por una parte, Smith insiste en su intractabilidad (ídem), hasta el punto de considerarlos “evidentemente” como “ingresos no gravables de manera directa” (lib. V, cap. II, art. II); lo cual se explica en alguna medida, por supuesto, por las primitivas instituciones (organizacionales, contables y tributarias). Y, por otra parte, observa una regularidad o constante en su determinación, la cual permite estimarlos en otro tanto igual a los intereses sobre el capital. En sus propios datos, en Inglaterra a mediados del siglo XVIII, con una tasa de interés del 5%, los beneficios totales esperados sobre la inversión serían del 10% (lib. I, cap. IX). Cabe observar que mediante esta norma una empresa en funciones permanentes lograría asegurar el costo anual perpetuo de la pérdida de la inversión por una vez. Y también resulta interesante que en Norteamérica a mediados del siglo XX la tasa media de rentabilidad de las empresas haya sido estimada entre el 15% y el 20% (Miller, 1998) mientras las tasas activas de interés oscilaban alrededor de la mitad de tal estimación.

Sobre la relación entre ingresos y riesgo, el planteamiento de Smith es complicado. Para empezar, “la tasa ordinaria de beneficio siempre aumenta más o menos con el riesgo. Sin embargo, no parece aumentar en proporción al mismo ni como para compensarlo completamente” (lib. I, cap. X, 111). De otro lado, los empresarios no son los únicos sujetos de esta relación ni son siquiera quienes corren los riesgos más graves. Al respecto se destacan sus argumentos acerca de los riesgos fatales, ilustrados con los trabajos de los marineros y los soldados rasos, los riesgos de trabajos claramente dañinos para la salud y las conductas masivas para participar en loterías contra toda razón estadística (lib. I, cap. X, 108). Además, delineó una hipótesis sobre la nulidad agregada de las primas por riesgo: “En una lotería perfectamente limpia, los premiados deben ganar una suma igual a la pérdida por los demás. En una profesión donde veinte fallan por cada individuo exitoso, éste debe ganar lo que deberían haber ganado todos en conjunto [...] Cuando una gran compañía, o aun un gran mercader, tiene veinte o treinta barcos en el mar, es como si se aseguraran entre sí. Las primas de seguro ahorradas sobre el conjunto pueden más que compensar las pérdidas probables en el normal azar de los acontecimientos” (lib. I, cap. X, parte I).

En general, y de acuerdo con su visión integral de la sociedad, lo que

distingue a los empresarios de otros tomadores de riesgos parece radicar en las garantías ofrecidas a los demás, mediante “la fortuna, la probidad y la prudencia” (lib. I, cap. X, 105); su mejor información sobre el mundo de los negocios; su concentración en los objetivos de lucro y mando; su entrenamiento para decidir con base en este cálculo; y el constreñimiento de su conducta a estos parámetros (lib. I, cap, XI).

Para completar, los beneficios puros involucran también una remuneración “por el trabajo” de encontrar y dar empleo rentable al capital. Por lo tanto, aunque presenta una faceta laboral, esta remuneración, a diferencia de la correspondiente a la administración de empresas ya operativas, puede referirse a inversiones y organizaciones nuevas, sin generar erogaciones en alguna nómina preexistente; lo cual encontraría analogías, quizá, en los honorarios pactados por algunos consultores sobre los resultados contingentes de los proyectos.

En conexión con este último punto, se destaca la clasificación de Smith para las sociedades anónimas (*joint stock*) de su época. En un primer grupo, con alta probabilidad de éxito, entrarían las sociedades en unas industrias excepcionales, como la banca y los seguros, centradas en actividades de rutina, propicias para ser administradas eficazmente por una burocracia especializada. En contraste, clasificarían en un segundo grupo, con alta probabilidad de fracaso, las sociedades en la gran mayoría de las industrias, debido a sus exigencias de atención y agilidad permanentes (lib. V, cap I, “Obras e instituciones públicas”). Es decir, sobrevaloró la importancia de la empresa personal, mientras subvaloró la potencialidad de las sociedades anónimas, de la división del trabajo en la actividad empresarial y del desarrollo de una burocracia especializada en todas las industrias; no sólo para la administración, sino también para el estudio de proyectos, los riesgos y el trabajo definitivo de encontrarle el mejor empleo rentable al capital.

Antes de la revolución industrial, para no mencionar la informática, aun para un visionario con las calidades de Smith, resultaba difícil predecir que al comenzar el tercer milenio en la economía capitalista más desarrollada el 85% del valor de todas las empresas estaría constituido por capital accionario, que las 500 empresas más grandes del mundo emplearían 50 millones de personas y que una sola de aquellas llegaría a tener más de un millón y medio de empleados.

De manera similar, el capitalismo observado por Smith no inauguraba todavía su relación pasional con las revoluciones técnicas. La patente por su máquina de vapor fue otorgada a Watt en abril de 1784, ocho años después de la primera edición de *La riqueza de las naciones*, y también

sólo por esta época la máquina de hilar de John Wyatt estaba revolucionando la producción, aunque había sido anunciada por su inventor desde 1735. Quizá por esto, la perspectiva de Smith sobre la clase empresarial de su momento fue tan negativa con respecto al progreso. De hecho, la describe con unos intereses casi opuestos al mismo, en contraste con los asalariados y aun con los terratenientes. “Pero la tasa de ganancia no aumenta con la prosperidad de la sociedad, ni cae con su declinación, como la renta y los salarios. Por el contrario, ella es naturalmente baja en los países ricos, y alta en los países pobres, y es siempre máxima en aquellos países que van más rápidamente hacia la ruina. El interés de este tercer orden, por consiguiente, no guarda la misma conexión que los otros dos con el interés general de la sociedad” (lib. I, cap. XI, “Conclusión”).

Para finalizar, Smith observó que los inventos tenían su origen, más bien, en las personas que “nada hacen [...] aparte de dedicarse a la observación”, en “los filósofos”, un término general para los individuos dedicados a la ciencia (lib. I, cap. I). Provisto con una descripción futura de los inventores convertidos en empresarios, como el mismo Watt, Daimler, Morse, Bell, Edison, Marconi, Gates o Yang, quizá Smith hubiese replanteado su perspectiva del tercer orden. Y, no obstante, es posible al mismo tiempo que estas relaciones entre la novedad, las inercias, los incentivos y los empresarios hubiesen alimentado su escepticismo sobre cualquier esquema simple, atribuible a algunos convencionalismos posteriores. De todas maneras, dejó su propio croquis sobre los incentivos del mercado y la innovación: “El establecimiento de cualquier manufactura nueva, o nuevo brazo de comercio, o cualquier nueva práctica en la agricultura, es siempre una especulación, sobre la cual el titular del proyecto se promete ganancias extraordinarias. Algunas veces, estas ganancias son muy grandes, y otras, más frecuentemente quizá, lo contrario; pero en general no guardan proporción regular con las de las viejas actividades en la región. Si el proyecto es exitoso, son comúnmente muy altas al comienzo. Cuando la actividad o la práctica se hace perfectamente establecida y bien conocida, la competencia las reduce al nivel de otros negocios” (lib. I, cap. X, parte I).

## 2. SAY, O LA PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVICIOS, LOS RIESGOS INCUANTIFICABLES Y LOS MERCADOS SIN EMPRESAS

Con respecto a las funciones y remuneración de los empresarios, Say siguió de manera casi literal el modelo establecido por Smith, con algunas peculiaridades. En primer lugar, replanteó la tesis del “trabajo improductivo”. Curiosamente, *La riqueza de las naciones* sostiene la

semántica semifisiócrata de que los trabajadores domésticos y, en general, los de cualquier actividad sin generación visible de ganancias disponibles para la inversión neta son “improductivos”. Sin embargo, en las palabras de Say: “Smith combatió a los economistas que sólo daban el nombre de riqueza a lo que poseía cada producto como valor en materia bruta; hizo dar un gran paso a la economía política, al demostrar que la riqueza era esa materia más el valor añadido por la industria [...] elevó al rango de riquezas algo abstracto”. “Algunos autores (entre ellos Sismondi), que tal vez no prestaron suficiente atención a esas demostraciones (de Smith), persistieron en llamar a los productores de productos inmateriales trabajadores improductivos”. Luego, de manera muy característica, nubla el planteamiento con disquisiciones sobre la imposibilidad de los productos inmateriales para encarnar como capital físico; con discusiones sobre la utilidad de los abogados, funcionarios o médicos; y con una restricción final: “Los productos inmateriales, al igual que los demás, son productos sólo en la medida en que la ventaja que resulta de ellos no puede ser adquirida con menos gastos” (*Tratado de economía política*, lib. I, cap. XIII). A pesar de todo, en contraste con posiciones implícitas, difusas o abiertamente equívocas de sus predecesores, Say planteó una conclusión tajante respecto del valor positivo de la producción inmaterial, en la cual clasificó a los médicos, los artistas, los profesores o los abogados. En favor de su futurismo, cabe subrayar que en una economía desarrollada del siglo XXI los servicios contabilizan tres cuartos del valor agregado. Por consiguiente, procuró edificar su modelo sobre una refutación explícita de cualquier argumento contra el carácter productivo de la actividad empresarial, como producción inmaterial.

En segundo lugar, sobre el trabajo empresarial, concedió particular énfasis a ciertas cualidades limitantes de su cantidad ofrecida, para explicar las notables diferencias de su remuneración con la del resto de la población. No obstante, en perspectiva, atributos como la educación general, técnica, contable, comercial y administrativa, el entrenamiento analítico para los negocios, la honradez o la disciplina se han mostrado tan reproducibles como para ser adquiridas por tantos individuos cuantos sean demandados. En cambio, la “solvencia” puede ser inelástica por estratificación social y depender de la propiedad del capital no humano en vez del trabajo. Además, Say concede que en los casos normales, si bien recurre a créditos, el empresario debe poseer capital propio (*Tratado*, lib. II, cap. VII).

En síntesis, arrojó poca luz sobre la remuneración atribuible al trabajo de los empresarios. Fue más preciso Smith cuando separó “los salarios que les corresponden como trabajadores y como capataces”, los

cuales pueden ser asignados en una corporación a una burocracia profesional. Tal vez por esta razón el énfasis de Say sobre las cualidades excepcionales exacerbaba la irritación de sus peores críticos. Pero el planteamiento de los atributos exige, en particular, una ponderación de las circunstancias específicas y, en abstracto o en general, una taxonomía más amplia. Como he indicado en otra parte, los resultados sobre las posiciones empresariales pueden depender de las siguientes condiciones y sus combinaciones, por lo menos:

“i. Desigualdades de patrimonio, contactos, influencia, información, educación, crédito, habilidades y otras oportunidades, las cuales hacen rentables y posibles los contratos legalmente voluntarios que supeditan a unas personas bajo la autoridad productiva de otras.

ii. Preferencias desiguales de las personas en cuanto a los grados de riesgo, responsabilidad, exposición pública, escrutinio, socialización, tensión, dedicación y compromiso ofrecidos en beneficio de una organización, las cuales predisponen a elegir posiciones diferentes dentro de las jerarquías organizadas para la producción.

Además, en los países más avanzados (a comienzos del siglo XXI), los mercados de capitales de riesgo para nuevos empresarios, sistemas de crédito más abiertos, bajas tasas de interés y menores desigualdades sociales contribuían a mejorar la transparencia, la competitividad y la igualdad de oportunidades con respecto a las posiciones empresariales. Sin embargo, y pese a estos notorios progresos con respecto a las sociedades atrasadas, las diferencias en los puntos de partida continuaban siendo significativas, como lo indica el hecho de que entre los 40 empresarios más ricos del mundo y menores de 40 años más de la mitad debían su posición a herencias (*Fortune*, 15 de septiembre, 2003)” (Cuevas, 2001a, cap. 4).

Complicando aun más la claridad de la distribución dentro de tal cuadro, Say mezcló las primas por riesgos de pérdidas de reputación y del capital. Sin embargo, basado en observaciones históricas (por ejemplo, en la Grecia clásica los intereses en expediciones comerciales marítimas eran mayores que en las terrestres), añadió al análisis de Smith que las primas por riesgo sobre el capital entran como un componente no sólo de los beneficios empresariales, sino también como diferencias o *spreads* de las tasas de interés. De esta manera, habría una doble partida para cubrir el riesgo del capital en la distribución de los beneficios globales (*Tratado*, lib. II, cap. VIII).

En ninguna parte explica o resulta claro porqué el mismo capital debería ser asegurado dos veces. Por supuesto, podría formularse la hipótesis de riesgos probables o cuantificables y, por lo tanto, asegurables con los

*spreads*, y riesgos inciertos, no cuantificables ni asegurables y, por consiguiente, con cargo exclusivo al empresario. Say no la desarrolla en su *Tratado*, pero su planteamiento pudo ser una fuente o al menos una inspiración.

Otra precisión es requerida. Como se anotó en la sección sobre Smith, algunas de las remuneraciones laborales pueden ser pactadas de manera contingente sobre los resultados de los proyectos, lo cual cubre el caso de las opciones y otras formas de participación de determinados trabajadores en las utilidades de las empresas. El riesgo también entra, por lo tanto, en estas formas de remuneración laboral, aunque se trata de un riesgo distinto al de los accionistas. Además, como indican viejas propuestas y nuevas experiencias, estos tipos de riesgos y de ingresos contingentes pueden ir más allá de los ejecutivos hacia todos los empleados en general.

Para terminar, Say planteó la identidad entre la oferta y la demanda agregadas. Para apreciar la conexión de este problema con la teoría de la empresa, resulta pertinente el experimento del *outsourcing* para la fábrica de Smith, convirtiendo a cada trabajador en un microempresario autoempleado. La empresa como organización desaparece, entonces, y con ello el mercado laboral se evapora. Bajo este escenario sólo quedarían mercados de productos, intercambiándose unos por otros. Es decir, los excesos de oferta de unos son equivalentes a los excesos de demanda de los otros y jamás podrá surgir un exceso de oferta a nivel agregado. En otras palabras, tal formulación de la “Ley de Say” sustrae las organizaciones empresariales como un problema relevante del sistema económico. Y esto se convirtió en una premisa de algunos modelos teóricos. Así, Ricardo (1817, cap. XXI) afirmó:

“Adam Smith, sin embargo, uniformemente adscribe la caída de las ganancias a la acumulación de capital, y a la competencia que resulta de ello, sin advertir jamás sobre la creciente dificultad de proveer alimento para el número adicional de trabajadores que el capital adicional empleará [...] Adam Smith habla aquí de un aumento de salarios, pero de un aumento temporal, procedente de fondos que se han incrementado antes de que la población se haya incrementado; y parece no darse cuenta de que, al mismo tiempo que el capital es incrementado, el trabajo a que da lugar el capital también es incrementado en la misma proporción. El señor Say, sin embargo, ha mostrado de la forma más satisfactoria, que no existe cantidad alguna de capital que no pueda ser empleada en un país, porque la demanda está únicamente limitada por la producción. Ninguna persona produce sino con miras a consumir o vender, y nunca vende sino con la intención de comprar cualquier otra mercancía que le pueda ser útil inmediatamente, o

que pueda contribuir a la producción futura. Produciendo, entonces, necesariamente se convierte en el consumidor de sus propios bienes, o en el comprador y consumidor de los bienes de alguna otra persona [...] Las producciones son siempre compradas por producciones o por servicios; el dinero es únicamente el medio por el que el intercambio se efectúa. Se puede producir demasiado de una mercancía particular, de la cual puede haber tal exceso en el mercado que no alcance a pagar el capital gastado en ella; pero esto no puede ocurrir con respecto a todas las mercancías”.

En este contexto, Ricardo consideró, entonces, los mercados laborales e inclusive sus desequilibrios, pero los excluyó de sus conclusiones generales, como si fuesen neutrales en el intercambio de unas producciones por otras.

Como implicación, un modelo con mercados laborales equilibrados presenta conclusiones similares que uno sin empresas, lo cual ha tenido prolongada influencia en algunas vertientes teóricas. No sorprende, por lo tanto, que creyentes más recientes de la optimalidad de los mercados libres de regulación pública, como los neoliberales, sustituyan el supuesto de inexistencia de desempleo involuntario con el de cada individuo como su propio autoempleador.

“Al pasar de estas consideraciones generales a una teoría más específica, será útil considerar como un ejemplo un agente *representativo*. Imaginemos un singular trabajador-productor [...] viene a su sitio de trabajo, observa su precio corriente de venta, determina cuántas horas trabajar ese día, vende su producto, después va a casa a descansar [...]

Una segunda variación es fácil de realizar. En vez de considerar un trabajador-empresario, uno podría separar estas funciones, introducir firmas, y considerar los mercados de trabajo y de productos por aparte. En el presente contexto, esto introduciría una distinción entre salarios y precios, y plantea el problema de los arreglos para la asignación de riesgos entre empleadores y trabajadores. También permitiría el estudio de posibles diferentes conjuntos de información entre firmas y trabajadores. Ninguna de estas cuestiones carece de interés, pero todas son, en mi opinión, periféricas para la teoría del ciclo económico [...] De acuerdo con esto, procederé como si el salario real fuese fijo, usando los términos “salarios” y “precios” de manera intercambiable” (Lucas, 1981, “Understanding Business Cycles”, secc. 6).

Mientras esto era escrito, el Departamento de Comercio de los Estados Unidos clasificaba como pequeñas a las empresas con menos de quinientos empleados, así como las mayores compañías contaban con miles de accionistas y más de cien mil empleados cada una. Ya más de medio siglo

antes, en 1929, la ATT Company, con 567 mil accionistas, tenía 454 mil empleados, a la vez que el 78% de la “riqueza industrial” (en los Estados Unidos) pertenecía a sociedades anónimas (Berle, 1932, cap. VIII, 3).

De la misma manera, los modelos neoclásicos de equilibrio general, como el de Debreu, excluyen el problema de la empresa como un mero asunto de formalidad jurídica. “Cuando uno hace abstracción de las formas legales de organización (corporaciones, propietarios individuales, sociedades...) y tipos de actividad (agricultura, minería, construcción, manufactura, transporte, servicios) uno obtiene el concepto de un *producer*, p. ej., un agente económico cuya función es elegir (y llevar a efecto) un plan de producción. Se supone aquí que hay un número entero positivo de *n* productores” (Debreu, 1959, secc. 3.2).

Por el contrario, Malthus siguiendo a Smith y a Sismondi profundizó su diferencia con Ricardo para consolidar las bases de la teoría de la demanda efectiva. Una refutación explícita de la Ley de Say es presentada en la sección iii del capítulo i del libro ii de *Los principios de economía política* de Malthus. Argumenta que las mercancías no se cambian sólo por mercancías sino también por trabajo, lo cual puede generar un exceso global de oferta de aquéllas con relación a éste, es decir, un exceso de demanda en el mercado laboral. Esto deprimiría los precios de los productos con relación a los salarios y, por lo tanto, la rentabilidad, dando lugar a una liquidación de los incentivos para invertir, es decir, a una crisis recesiva. Ricardo no negó esta posibilidad, pero argumentó que sería “transitoria” pues, con base en el mecanismo de la tasa natural de salarios de Smith, el alza de salarios traería como consecuencia un aumento de la población, eliminando la desproporción. Malthus estimó que esa reacción tomaría entre 16 y 18 años, o sea el tiempo necesario para que la nueva población alcance el mercado laboral. Ricardo respondió que ese hecho no invalidaba el principio general. Malthus indicó que una crisis de sobreproducción durante 16 o 18 años puede invalidar cualquier principio general.

Ricardo mismo tuvo que reconocer, pues, el impacto de los desequilibrios de los mercados laborales. Es más, en el capítulo 31 de los *Principios*, dando la razón a la crucial contribución de John Barton (*Sobre la situación de las clases trabajadoras en la sociedad*), en el sentido de que la demanda por trabajo no depende del capital fijo sino sólo del circulante, concedió: “[...] sobre reflexiones ulteriores, mis opiniones sobre este problema (de la maquinaria) han sufrido considerable cambio [...] había prestado mi apoyo a doctrinas que ahora considero erróneas [...] la misma causa que puede incrementar el ingreso neto del país puede al mismo tiempo [...] hacer redundante a la población [...] lanzar de su empleo a un número

de trabajadores [...] y empeorar su situación”. Y hasta Say se sintió incómodo con la tosquedad del argumento y procuró modificarlo: “He afirmado que si hay una sobreoferta, una superabundancia de muchas clases de bienes, es porque otros bienes no son producidos en suficientes cantidades para el intercambio con los primeros”. “Permítame observar, en primer lugar, que no dije que las mercancías son siempre trocadas por mercancías, sino más bien que las producciones son compradas sólo por producciones”. “Resumamos su acusación. Usted dice, señor, que muchas mercancías son compradas con trabajo; y yo voy más lejos que usted, digo que siempre deben ser compradas de esa manera; extendiendo esta expresión, trabajo, al servicio rendido por el capital y la tierra, en ninguna otra forma pueden ser compradas” (Primera carta a Malthus, 1821). “Usted opone la inconveniencia de un ahorro excesivo a quienes piensan con Adam Smith que el ahorro es un bien. Cuando los capitales se hacen demasiado abundantes, el interés obtenido de ellos por los capitalistas se hace demasiado bajo para balancear las privaciones autoimpuestas con su ahorro” (Segunda carta a Malthus, 1821).

Esto estaba lejos de resolver el problema; pero pudo haber constituido una alarma cuando, de manera furtiva, el singular productor-trabajador intentaba desplazar a la organización de su lugar en la teoría económica.

### 3. MILL O LA EFICIENCIA DE LA GRAN ESCALA EMPRESARIAL, EL DESARROLLO DE LA BUROCRACIA Y LAS GANANCIAS DIFERENCIALES

#### 3.1. Ganancia integral

El planteamiento de John Stuart Mill sobre la ganancia empresarial se refiere a su origen, sus diferenciales y su distribución. En cuanto a lo primero concluyó: “La ganancia no surge del incidente del intercambio, sino de la capacidad productiva del trabajo [...] que produce más de lo requerido para su sostenimiento [...] Además de reproducir sus instrumentos y subsistencia, los trabajadores tendrán una porción de tiempo restante para trabajar para el capitalista [...] Las ganancias dependen del costo del trabajo [...] una función de la eficiencia del trabajo; la recompensa real del trabajador; y el mayor o menor costo de los artículos que componen tal recompensa [...] Los dos elementos de los cuales, y sólo de los cuales, dependen las ganancias de los capitalistas son [...] la magnitud del producto [...] y la proporción obtenida por los trabajadores de ese producto [...] La tasa de ganancia [...] depende sólo del segundo” (*Principios de economía política*, lib. II, cap. 15).

Esto recuerda la ganancia como deducción del producto del trabajo en el modelo más sistemático de Smith. Y, como en éste, nada tiene que ver con las justificaciones, las cuales dependen de la evaluación del sistema en su conjunto. Con la eficiencia del trabajo, Mill aspiró a mejorar el modelo de Ricardo sobre los beneficios, al cual criticó por su dependencia exclusiva de los salarios. Sin embargo, dicha eficiencia forma parte circular del “mayor o menor costo de los artículos que componen tal recompensa” salarial. Además, en este contexto parece perder de vista el impacto de la jornada laboral, así como las variaciones de esfuerzo por unidad de tiempo. Por otra parte, su extremismo microeconómico sobre el valor, como una entidad apenas relativa entre las mercancías, contribuyó a las imprecisiones de su análisis. “Valor es un término relativo [...] Todo aumento de valor (de unas mercancías) supone una disminución (de otras), y toda disminución un aumento” (lib. III, cap. 6). “[...] cualquier mercancía puede servir como una medida del valor” (lib. III, cap. 15). No obstante, como ya Smith había explicado, y como indican de manera incuestionable las cuentas nacionales contemporáneas, en términos macroeconómicos existe un valor agregado real que no puede ser medido en cualquier mercancía arbitraria, el ingreso nacional. Este, neto de impuestos indirectos, se distribuye en salarios, ganancias y otras rentas. Estas últimas, por lo tanto, pueden actuar como otro elemento en la determinación de los beneficios. También Ricardo ignoró este efecto directo, pues analizó la distribución a través del valor agregado microeconómico de un precio competitivo, es decir, determinado por el costo de las peores condiciones de producción, en las cuales están ausentes tales rentas. Por último, “la proporción obtenida por los trabajadores” no puede determinar por sí sola la tasa de ganancia, con independencia de la relación capital trabajo, implícita o explícita, pues como Mill mismo explicó en otra parte, el capital, como denominador del cálculo, está formado no sólo por avances de salarios sino también por otros valores circulantes, como el de las materias primas, más el capital fijo.

En cambio, la función de las rentas fue subrayada y generalizada por Mill para su análisis de las ganancias diferenciales. Al respecto, ya Ricardo había concluido: “El valor de cambio de todas las mercancías, sean manufacturadas, o producto de las minas, o producto de la tierra, está siempre regulado no por [...] la producción [...] bajo circunstancias altamente favorables, y disfrutadas exclusivamente por quienes disponen de facilidades de producción peculiares; sino por quienes continúan produciéndolas bajo las condiciones más desfavorables para satisfacer la demanda” (cap. II). Claro está que también escribió: “en la producción de manufacturas, cada porción del capital se emplea con los mismos resultados; y como ninguna

porción paga renta, cada porción es igualmente reguladora del precio” (cap. XVII). Pero algunas incoherencias, y a veces contradicciones, según el contexto de la exposición, parecen usuales en las obras complejas y monumentales de la economía, sobre todo cuando su elaboración y edición se han extendido durante cierto número de años. Ricardo mismo se quejó varias veces sobre este punto en Smith, pero según parece tampoco alcanzó una depuración completa de su obra. En estos casos, resulta preferible, por supuesto, la versión más correcta.

Sobre tales bases, Mill prosigue: “Los casos de una ganancia extraordinaria análoga a la renta (diferencial de la tierra) en las transacciones industriales y comerciales son más frecuentes de lo supuesto [...] por ejemplo, una patente [...] Esta ganancia extraordinaria es en esencia similar a la renta, e inclusive algunas veces toma este carácter, como cuando el titular de la patente permite su uso a otros productores a cambio de una regalía [...] De naturaleza similar son las ganancias extraordinarias de cualquier productor o comerciante por sus superiores aptitudes para los negocios o por su mejor organización [...] De hecho todas las ventajas de un competidor sobre otro, sean naturales o adquiridas, personales o resultado de arreglos sociales [...] asimilan al poseedor de las ventajas a un receptor de renta” (lib. III, cap. 5).

Por lo tanto, la teoría clásica de la renta es aplicable a ventajas diferenciales de información, conocimiento, tecnología, organización o administración, lo cual resulta trascendental para explicar el progreso técnico, la heterogeneidad tecnológica y la heterogeneidad de las empresas dentro de una misma industria, como se destaca en algunas contribuciones posteriores evaluadas por Bejarano (1986, cap. XIV), en particular la de Chevalier (1979). Más recientemente, las ventajas diferenciales en la teoría de la empresa, de los precios y de los servicios en general, han sido formalizadas dentro de un sistema clásico de precios en equilibrio general, empezando de la siguiente manera:

“El proceso de producción de cualquier mercancía suele ofrecer múltiples opciones técnicas. Es más, tal multiplicidad no es sólo hipotética. Es decir, no es necesario que, entre muchas opciones previsibles, una y sólo una llegue a actuar en efecto como proceso de producción. En realidad, varios procesos distintos, (varias ecuaciones independientes), pueden operar para la producción de una misma mercancía, en forma simultánea, generando beneficios diferenciales o extraordinarios. Y tal situación se condensa en el subsistema e.

LA EMPRESA Y LOS EMPRESARIOS EN LA TEORÍA ECONÓMICA  
*Homero Cuevas*

Subsistema e

$$(a_{11}.x_1+a_{12}.x_2...+a_{1n}.X_n)(1+r)+w. l_1 + e_1 =x_1$$

$$(a_{21}.x_1+a_{22}.x_2...+a_{2n}.X_n)(1+r)+w. l_2 + e_2 =x_1$$

$$(a_{m1}.x_1+a_{m2}.x_2...+a_{mn}.X_n)(1+r)+w. l_m+e_m =x_1$$

Donde:

- m : número de procesos distintos produciendo una misma mercancía con precio idéntico,  $x_1$
- $e_i$  : extra ganancias sobre el nivel ordinario,  $r$ , para cada proceso;  $m$  nuevas incógnitas por mercancía, ( $e_1...e_m$ )
- $a_{ij} = A_{ij}/Q_i$  : cantidad de la mercancía  $j$  comprada como insumo por el proceso  $i$ , por unidad de producto
- $l_i = L_i/Q_i$  : trabajo empleado por el proceso  $i$  por unidad de producto
- $r$  : tasa ordinaria de beneficio
- $w$  : tasa de salarios

De tal forma, cada mercancía (de las  $n$ ) del Sistema  $r$  puede contar, ahora, con su respectivo subsistema de procesos diferentes, para conformar un Sistema  $r^*$  global” (Cuevas, 2001b, secc. 4.3).

“Mientras  $e > 0$ , para  $e_2...e_z$ , existen incentivos para innovar con mejores procesos. Más precisamente, mientras más lejos del peor proceso ( $e_1 = 0$ ), mayores las recompensas. Pero tan pronto como las innovaciones se difunden, eventualmente alcanzando a los peores productores ( $e_1$ ), los diferenciales disminuyen, o aun desaparecen, y el precio de mercado de equilibrio (costo de la mercancía en el peor proceso) cae; una muestra de la mano invisible en operación. Y nuevos ciclos de innovación pueden comenzar” (Cuevas, 2003).

Contrasta este planteamiento clásico con la sorprendente involución del supuesto neoclásico de empresas idénticas dentro de cada industria. Por ejemplo, considérense las siguientes declaraciones representativas: “Si la industria  $j$ -ésima contiene  $n$  firmas idénticas, su exceso agregado de demanda por el insumo  $k$ -ésimo iguala al exceso de demanda de una firma representativa multiplicada por el número de firmas dentro de esa industria [...] El exceso de demanda de la industria como un todo iguala el exceso de demanda de una firma representativa multiplicada por el número de firmas” (Henderson y Quandt, 1971, secc. 5.2); “como todas las empresas tienen la misma curva de oferta, si hay 2 en el mercado, la cantidad total ofrecida es exactamente el doble que si hay 1; si hay 3, la cantidad ofrecida es exactamente el triple, y así sucesivamente” (Varian, 1986, cap. 22); “en el equilibrio a largo plazo habrá 900 empresas activas, cada una de las cuales

producirá  $1/3$  unidades, siendo la oferta total de la industria (competitiva) de 300 unidades” (Kreps, 1995, 247); “la simetría [...] sugiere [...] que [...] hay un ‘productor representativo’ [...] Como ahora mostraremos, esto es cierto en una forma particularmente fuerte [...] la función de beneficio y la correspondencia de oferta del conjunto agregado de producción [...] son la función de beneficio y la correspondencia de oferta que resultarían si una sola firma competitiva operara todos los conjuntos individuales de producción, digamos, bajo una misma gerencia” (Mas-Collel, 1995, secc. 5E).

Al respecto, Manuel Santos (1997) inicia el capítulo 8 de su libro *Los economistas y la empresa*, el cual constituía la única referencia con larga cobertura histórica sobre la evolución de tal tema, con la siguiente cita de Jean Tirole (1990, secc. 2.3): “El progreso realizado desde el principio de los años setenta ha demostrado que la empresa neoclásica no constituye la irrealista entidad maximizadora de beneficios que los teóricos de la organización ridiculizaron durante los años cincuenta y sesenta. Sin embargo, la teoría neoclásica deja muchas preguntas sin contestar”.

El significado de tal apreciación se complica por la diversidad de autores y de planteamientos involucrados por Tirole en su manual, referidos en lo fundamental a problemas de principal agente, costos de transacción y derechos de propiedad, como los reseñados más adelante dentro de algunos debates contractualistas. Esto, sin embargo, parece no inhibirlo para que, desde el comienzo hasta el final, adopte sin crítica y aun sin explicación alguna el homogenizador supuesto de un único “costo marginal” en cada mercado competitivo. “Una propiedad clave del equilibrio competitivo es que cada bien se vende a su costo marginal” (ibíd., “Introducción”, 23). “El planificador pone un precio igual al costo marginal” (ibíd., secc. 10.1.1, 592). Y cualquier optimismo en sentido contrario parece desvanecerse con las siguientes aclaraciones metodológicas, usualmente simétricas con las de la producción en los modelos neoclásicos: “En este libro trataré la distribución de las rentas como irrelevante [...] se supondrá que la redistribución de la renta de un consumidor a otro no produce efectos en el bienestar [...] las utilidades marginales de la renta se igualan (ibíd., “Introducción”, 31) [...] el consumidor representativo [...] todos los consumidores son idénticos” (ibíd., secc. 2.1.4., 155).

Cabe observar que las ediciones de Varian y de Mas-Collel citadas son posteriores, inclusive, a la del manual mismo de Tirole; y que las redistribuciones de renta, como subrayaron los economistas clásicos, no se limitan a las transferencias de impuestos, donaciones o compensaciones, pues se generan cuando cualquier precio se altera, dados los salarios,

beneficios y otras rentas inevitablemente presentes entre sus componentes. Además, afectan no sólo “el bienestar”, en el plano “normativo”, sino la estructura misma y las cantidades de las demandas, en el plano “positivo”.

En contraste, más de un siglo antes, Mill (*Principios*, lib. II, cap. 15) había concluido: “Difícilmente dos negociantes en la misma rama, aun si sus mercancías son igualmente buenas y baratas, operan con el mismo gasto, o rotan su capital en el mismo tiempo”.

No obstante, distinguió, por un lado, las paridades diferenciales en cada industria y, por otro lado, la igualación entre diversas industrias de los beneficios esperados por “personas con habilidades y ventajas promedias”, cuando hay fluidez para los capitales. “En general, entonces, aunque las ganancias son muy distintas para individuos diferentes [...] no puede haber mucha diversidad en el mismo tiempo y lugar en las ganancias promedio en diferentes empleos [...] Cuando no hay monopolio, las ganancias de una industria podrán estar algunas veces por encima y otras por debajo del nivel general, pero tendiendo siempre hacia éste; como las oscilaciones del péndulo” (ídem).

Con respecto a la distribución de la ganancia íntegra, Mill siguió el esquema tripartito de Smith: interés, prima o “indemnización” por riesgo y salarios de superintendencia. Pero, adoptando una tesis de Senior, concluyó que “la remuneración obtenida en cualquier país por la mera abstinencia es medida por la tasa corriente de interés sobre los mejores papeles; los que previenen cualquier oportunidad notable de pérdida del principal” (ídem). Expuso así su argumento a incoherencias pues, como él mismo luego explica, mediante emisión monetaria los banqueros pueden cobrar intereses sin incurrir en abstinencia y los pequeños ahorradores pueden incurrir en abstinencia sin cobrar intereses (lib. III, cap. 23). Además, la idea de un sacrificio neto autoimpuesto por la propiedad del capital parece gratuita y, por supuesto ideológica, si se basa en el silencio de otros beneficios, como la seguridad personal o familiar, la reputación, la adulación, la influencia, la oportunidad, la estima o el poder. Inclusive, se prestó como blanco de sarcasmos históricos, como los de Marx acerca de los intereses causados sobre acumulaciones de robos, pillajes, conquistas y, en general, despojos respaldados por la violencia. En síntesis, la fluida exposición de Mill sobre los impactos mezclados de preferencias temporales, mercados de crédito, operaciones bancarias, emisión monetaria y oscilaciones de la inversión, parece carecer de una sistematicidad suficiente para ser percibida como una teoría específica sobre los determinantes de las tasas de interés.

De otro lado, su tratamiento del riesgo parece retroceder en relación con el análisis de Say sobre los *spreads*, pues Mill rechazó la consideración

de primas dentro de las tasas de interés, con el argumento de que estas podrían llegar a “ser cualquier cosa”, es decir, indefinidas. En otros términos, parece dejar a un lado la diferencia entre riesgos incuantificables y cuantificables, transfiriéndolos como un conjunto indivisible a la ganancia empresarial neta de intereses. Pero sobre este componente también incurrió en problemas de coherencia.

Para una teoría donde están ausentes las ganancias diferenciales, magistralmente descritas por Mill, puede resultar coherente, aunque erróneo, atribuir la totalidad de los beneficios empresariales al riesgo, en particular a los riesgos incuantificables. Pero, claro está, si se reconocen las ganancias por ventajas diferenciales resulta ilógico plantear que “La ganancia bruta del capital [...] debe ser suficiente para estos tres propósitos [...] pagar un equivalente suficiente por la abstinencia, indemnización por riesgo y remuneración por el trabajo así como la habilidad requeridos para la superintendencia” (lib. II, cap. 15). En realidad, se tendría ahora una teoría de la ganancia bruta con cuatro en lugar de los tres componentes convencionales. Y si se acepta la partición del riesgo realizada por Say, como debe ser, se tendría una teoría de la ganancia bruta con cinco componentes fundamentales: interés puro, riesgos cuantificables (*spreads*), remuneraciones por superintendencia, ventajas diferenciales y riesgos incuantificables. Estos últimos son muy asimilables al juego, como subrayó Mill con interesantes observaciones. “(La ganancia) depende del conocimiento, los talentos, la economía y la energía del capitalista o sus agentes empleados; de los accidentes de las conexiones personales; y aun de la suerte” (ídem). “El espíritu de juego [...] es mucho más fuerte en los Estados Unidos que en Gran Bretaña; y en Gran Bretaña que en cualquier otro país del continente (europeo)” (ídem). A la costumbre también concedió alguna atención, pues actuaría como estabilizadora y como guía sobre los beneficios, en contraste con la incertidumbre.

Por último, las ganancias por ventajas diferenciales no pueden ser asimilables, al menos en su totalidad, dentro de los salarios de superintendencia, pues a partir de la obra de Mill la sociedad anónima irrumpe dentro de la teoría de la empresa. Por lo tanto, sobre este componente se volverá más adelante.

### 3.2. La eficiencia de la empresa en gran escala

“El trabajo es incuestionablemente mas productivo en el sistema de grandes empresas industriales” (lib. IV, cap. 7). “Como norma general, los gastos de un negocio no aumentan de manera proporcional con la cantidad de sus operaciones” (lib. I, cap. 9). Mill concede el crédito de estas conclusiones a

Babbage, quien generalizó el análisis de Smith sobre la creciente división del trabajo e investigó las indivisibilidades de determinados insumos, causantes de economías de escala. Entre estos sobresalen: primero, la maquinaria, pues si se utiliza por debajo de su plena capacidad su costo de adquisición no disminuye. Por lo tanto, “[...] cuandoquiera que una maquinaria costosa es usada, el sistema de producción en gran escala resulta inevitable” (ídem); segundo, el trabajo de los capitalistas mismos, pues en las empresas pequeñas se “desperdician en la rutina cualidades propicias para la dirección” (ídem); tercero, algunos costos de transacción, ya que “[...] una compra grande, por ejemplo, cuesta mucho menos (tiempo y atención) que una serie de pequeñas compras” (ídem); cuarto, la experimentación, la ciencia y la innovación. Aun para la agricultura, sobre la cual Mill matizó sus argumentos y defendió porción importante en favor de la pequeña empresa, reconoció: “Sin duda, (en la producción en pequeña escala) hay una ausencia de ciencia, o al menos de teoría; y en alguna medida una deficiencia del espíritu de mejoramiento, en relación con la introducción de nuevos procesos. También hay una falta de medios para hacer experimentos, que rara vez pueden ser hechos con ventaja excepto por los ricos propietarios o capitalistas”. Y cita a un especialista: “[...] serían deseables algunas grandes (explotaciones agrícolas), para liderar el camino en nuevos mejoramientos” (ídem). Además, sobre el progreso técnico no disimuló su optimismo: “Nuestro conocimiento de las propiedades y leyes de los objetos físicos no muestra signos de aproximarse a su última frontera; está avanzando mas rápidamente, y en un mayor número de direcciones al mismo tiempo, que en cualquier otra era o generación [...] para justificar la creencia de que nuestra familiaridad con la naturaleza está casi en su infancia. Este creciente conocimiento físico es ahora también, más rápidamente que en cualquier período anterior, convertido por el ingenio práctico en poder físico” (lib. IV, cap. 1).

Los otros dos factores estratégicos que identificó como impulsores de la gran empresa fueron: la ampliación del mercado internacional, pues “La posibilidad de sustituir con el gran sistema de producción al pequeño depende por supuesto, en primer lugar, de la extensión del mercado” (lib. I, cap. 9); y la concentración de “grandes capitales en pocas manos”. Como resultado combinado, “los pequeños productores gradualmente desaparecen de la sociedad. Después de consumir su pequeño capital en la prolongación de una lucha sin éxito, se hunden en la condición de trabajadores asalariados, o se hacen dependientes de otros para su mantenimiento” (ídem).

Y en este proceso la sociedad anónima entra a cumplir una función sistémica. “La producción en gran escala es fuertemente promovida por la

práctica de formar un gran capital mediante la combinación de muchas contribuciones pequeñas; o, en otras palabras, por la formación de sociedades anónimas”. Su primera ventaja es darle factibilidad a proyectos de gran envergadura, que “requieren una cantidad de capital por encima de los medios del individuo más rico o de las sociedades limitadas”. La segunda es la garantía de “seguridad” para un amplio público, cuyos ejemplos más evidentes son la banca y los seguros. Y la tercera es la “publicidad” de sus operaciones y resultados, pues esta contabilidad “aun si es manipulada, ejerce algún control efectivo”. También actuarían en este sentido las asambleas de accionistas (*idem*).

Sus principales desventajas se derivan de que “en lo principal, son administradas por servidores alquilados [...] de manera similar que en la administración pública”. Por lo tanto, en contraste con la gerencia de una empresa personal, sus administradores abrigan menos interés por los resultados; descuidan los detalles así como las oportunidades para acumular múltiples beneficios o ahorros pequeños; tienen menos celo, concentración y dedicación sobre las tácticas de progreso; la eficacia de la unidad de mando se disuelve en cuerpos colegiados; la imposibilidad de reducir su trabajo a un conjunto de reglas previsoras de todas las eventualidades exige estrecha supervisión y control; sin embargo, “aun la junta de directores, quienes deben supervisar a los administradores, nombrarlos y removerlos, no tienen intereses pecuniarios en la buena operación del conglomerado más allá del número de acciones poseídas a nivel individual, que son siempre una pequeña parte del capital de la asociación y de su propio patrimonio; y dividen su tiempo con muchas otras ocupaciones, tan o más importantes para sus propios intereses; quedando la empresa bajo la preocupación de nadie más que los contratados para su operación” (*idem*).

Por consiguiente, Smith había pronosticado que las sociedades anónimas no podrían sostenerse sin privilegios exclusivos, con excepción de los negocios basados en rutinas predeterminadas. Mill, sin embargo, consideró ésto como una de las “exageraciones frecuentes” de Adam Smith, pues durante la primera mitad del siglo XIX, después de levantadas las restricciones legales para la constitución de tales sociedades, barreras que garantizaban un “lucrativo monopolio” para un puñado de entidades en banca y seguros, tuvo oportunidad de observar la nueva dinámica y sus innovaciones organizacionales. Entre ellas: la superior preparación intelectual y profesional de los administradores contratados, lo cual confiere ventajas de análisis, de perspectiva, de información y de seguridad en las decisiones. “[...] la dedicación es poco útil si la inteligencia ejercida es de un orden inferior”; y la sustitución de salarios fijos por participaciones

vinculantes en los resultados de la operación (lib. I, cap. 9, y lib. IV, cap. 7). Es más, Mill mostró un particular entusiasmo con los notables experimentos desarrollados para extender la participación accionaria y de beneficios hasta los más bajos niveles de los empleados, todos los cuales estarían incentivados para los resultados, por contraste con los incentivos limitados a una elite directiva en una empresa convencional. “[...] gradualmente, tanto los capitalistas privados como las asociaciones encontrarán necesario hacer participante en las ganancias al cuerpo entero de trabajadores”.

Quizá para prevenir exageraciones, quiso dejar una constancia: “[...] cuandoquiera que la competencia sea libre, sus resultados mostrarán cuál, la agencia individual o la sociedad anónima, se adapta mejor a cada caso particular, pues la más eficiente y económica logrará desplazar al final a la otra modalidad” (lib. I, cap. 9). Pero, en la perspectiva general, su conclusión fue tajante. “Teniendo en cuenta sólo la producción y la máxima eficiencia del trabajo, este cambio (de la pequeña a la gran escala) es totalmente beneficioso. En algunos casos presenta aspectos negativos, más sociales que económicos [...] (pero) cualesquiera sean las desventajas supuestas [...] no son aplicables a un cambio de un sistema de producción en gran escala a otra mayor [...] Una vez que una nación ha adoptado un sistema de producción en gran escala, ya sea en las manufacturas o en la agricultura, probablemente no retrocederá del mismo” (idem). “El progreso esperado en las ciencias físicas y en las artes, combinado con la mayor seguridad de la propiedad, y la mayor libertad para disponer de ella, que son características obvias en la civilización de las naciones modernas, y con un empleo más extensivo y calificado del principio de la sociedad anónima, brinda espacio y amplitud para un incremento indefinido del capital y de la producción, así como para un incremento de la población, que es su compañía ordinaria” (lib. IV, cap. 1).

Entre las consecuencias concurrentes destacó un aumento de las tasas de interés, debido a la nueva competencia de las acciones con los bonos (lib. III, cap. 23) y, claro está, las dinámicas monopolísticas de las ventajas por tamaño. Pero éstas no lo aminalaron, pues le quedaba todavía un arsenal regulatorio, desarrollado como parte de una propuesta más general sobre un sistema de economía mixta. Fue frontal sobre los monopolios puros, “derechos de propiedad opuestos a la utilidad pública [...] un impuesto obligatorio como si fuera establecido por la ley [...] sobre los diligentes para el sostenimiento de la indolencia, si no el despojo” (lib. I, cap. 9; lib. IV, cap. 7, y lib. V, cap. 11). En casos de servicios públicos, “[...] el Estado nunca debe perder el control, excepto bajo la forma de concesiones temporales [...] retener y ejercer el derecho de fijar tarifas máximas, y modificarlas de

tiempo en tiempo”. También le reservó al Estado una función estratégica en la investigación científica. Y no guardó ilusiones sobre los oligopolios: “Es un error suponer que los precios se mantienen bajos de manera permanente por la competencia de estas compañías. Donde los competidores son tan pocos, terminan siempre en acuerdos para no competir”. No obstante, su evaluación positiva de la gran escala lo llevó tan lejos como para proponer, para el caso de las sociedades abiertas a la suscripción de capital por el público: “Donde se desarrolla un monopolio, se podrían cargar menores precios, consistentes con la tasa de ganancia previa. Pero ¿ocurrirá esto? Aun en el caso negativo, la comunidad saldría ganando en el agregado, pues los accionistas son parte de la comunidad, y obtendrían mayores beneficios mientras los consumidores pagarían apenas lo mismo” (ídem). Quizá le reconfortaría saber que en Estados Unidos, al terminar el siglo XX, el 85% del valor de todas las empresas estaba constituido por capital accionario; que, en un modelo clásico de equilibrio general, los precios de equilibrio en competencia monopolística pueden ser menores que los de perfecta competencia; y que las funciones de oferta de largo plazo de industrias en competencia monopolística pueden ser descendentes, es decir, disminuir sus precios de equilibrio con los aumentos en la escala (Cuevas, 2001a, cap. 10, y 2001b, cap. 5).

Sus más estructurales previsiones han resultado hasta comienzos del siglo XXI menos acertadas. “[...] si la humanidad continúa mejorando, debe esperarse que la forma de asociación predominante al final [...] será la asociación de los trabajadores mismos en términos de igualdad, poseyendo colectivamente el capital de sus operaciones, y trabajando bajo administradores elegidos y removibles por ellos mismos. Hasta ahora esta idea permanece teórica en los escritos de Owen o de Louis Blanc” (lib. IV, cap. 7). Tampoco la participación de utilidades para todos los trabajadores en las sociedades anónimas se ha convertido en un proceso dominante, aunque ha habido excepciones significativas y cubre con generalidad a los empleados directivos. Tal vez le faltó considerar en detalle algunos beneficios y costos de transacción para tales modalidades de remuneración en el caso de personas con ingresos por debajo de ciertos niveles, como luego sugeriría Fayol. No obstante haber sido, quizá, el mayor visionario de mediados del siglo XIX sobre la perspectiva capitalista, y de haberse mantenido en guardia contra el excesivo optimismo sobre los individuos, poderosas fuerzas desencadenadas con el avance del sistema le pasaron desapercibidas. A medio de siglo de las mayores conflagraciones en la historia de la humanidad concluyó: “Otro cambio que hasta ahora ha caracterizado, y seguramente seguirá caracterizando, al progreso de la

sociedad civilizada, es el continuo incremento en la seguridad de las personas y de la propiedad [...] Las guerras y la destrucción que causan están ahora usualmente confinadas, en casi todo país, a las posesiones exteriores y distantes en que se entra en contacto con los salvajes” (lib. IV, cap. 7).

De todas maneras, antes del predominio de la sociedad anónima, en las economías más desarrolladas por supuesto, resultaba crucial la figura de un socio silencioso (*sleeping partner*), quien participaba en todos los riesgos de la inversión sin asumir responsabilidades con respecto a la administración. Con el modelo de Mill, los accionistas asumen todos los riesgos incuantificables del socio silencioso, y una burocracia especializada toma las responsabilidades de la dirección y administración. A pesar de los problemas de poder efectivo dentro de este esquema, y de las matizaciones requeridas, la teoría sobre la empresa y los empresarios no podría seguir siendo lo que antes fue.

#### 4. MARX, O LA DISCIPLINA FABRIL, LA PROYECCIÓN DE LA SOCIEDAD ANÓNIMA Y LA PROFESIONALIZACIÓN DEL MANAGEMENT

Según Marx, la función fundamental de la empresa capitalista es obtener de los trabajadores la máxima plusvalía posible. Pero, antes de proseguir, parece conveniente precisar algunos alcances de este planteamiento. Primero, la teoría de la plusvalía es un simple corolario de la teoría del valor trabajo, planteada por Smith, adoptada por Ricardo y abrazada por Keynes, todos defensores radicales del capitalismo. Marx apenas la rebautizó, ya vieja, con casi un siglo de edad. Es decir, nada tiene que ver con la justificación del sistema. La proposición de Lenin de que “La teoría de la plusvalía es la piedra angular del marxismo” no es reversible. En otros términos, también es y puede ser la piedra angular de otras cosas. Segundo, de acuerdo con Marx el capitalismo no marchaba hacia su propia destrucción sólo porque el valor agregado por el trabajo fuese mayor que los salarios. Cuando recibió el programa socialista del congreso de Gotha se fue lanza en ristre contra la idea de que el producto íntegro del trabajo debía recibirse como remuneración por los trabajadores, explicando que en una economía socialista tampoco lo recibirían, pues debían descontarse los fondos para administración, seguridad social, sostenimiento del Estado e inversión, como en cualquier economía desarrollada. Localizó el problema en la tesis de Mill sobre la concentración del capital en unas pocas manos impulsada por la producción en gran escala. De acuerdo con ésto, cada vez menos gente tomaría las decisiones (de inversión) que afectan a cada vez más gente (empleo, ingresos). Y la crisis se hace inevitable cuando tales intereses

chocan (recesiones). Pero donde Marx encontró como única solución la socialización de la propiedad, Keynes encontró que era mejor una función reguladora de la inversión con la política macroeconómica, principalmente la fiscal. Tercero, tal maximización de la plusvalía implica instrumentos de amplia diversidad, desde los más toscos, como la extensión de las jornadas laborales o disminución de los salarios por debajo de determinados niveles, en ausencia de legislación regulatoria, hasta los más sofisticados, como las innovaciones tecnológicas para aumentar la productividad, pasando por algunos intermedios, como gradaciones de la velocidad en los movimientos, más tarde convertida en objeto de un sistema por Frederick Taylor.

En 1868, en el Reino Unido, el número promedio de trabajadores por fábrica en la industria del algodón había llegado a 157, según reportes de los inspectores (*El capital*, vol. I, “Maquinaria y moderna industria”, secc. 5). Y la jornada de trabajo había sido limitada por la legislación. “[...] el rápido avance de la industria inglesa desde 1848 hasta el presente (1873), bajo la influencia de una jornada de diez horas, sobrepasa al avance hecho entre 1833 y 1847, cuando la jornada era de doce horas, con mucha más fuerza de lo que esta última sobrepasa al avance hecho durante el medio siglo transcurrido desde la primera introducción del sistema fabril, cuando la jornada diaria era ilimitada [...] No cabe la menor duda de que, tan pronto como la prolongación de la jornada laboral es prohibida de una vez por todas, la tendencia que urge al capital para resarcirse, mediante un aumento sistemático de la intensidad del trabajo, y para convertir cada mejora de la maquinaria en un medio más perfecto para agotar al trabajador, debe conducir a una situación en que una disminución de la jornada laboral será de nuevo inevitable” (ibíd., secc. 3). Dentro de este marco, el distintivo análisis de Marx se focalizó en el régimen de la fábrica.

Esta última sería “un vasto automaton compuesto de diversos órganos mecánicos e intelectuales, actuando en concierto ininterrumpido para la producción de un objeto común, todos ellos siendo subordinados a una fuerza motriz autorregulada”, según cita de una definición de Ure (ibíd., secc. 4). Y, de otro lado, Marx pasa a identificar los componentes de tal régimen. En primer lugar, “[...] una disciplina de barraca, que es elaborada dentro de un completo sistema en la fábrica, y que desarrolla completamente [...] el trabajo de supervisión, dividiendo por lo tanto al cuerpo de trabajadores en operarios y supervisores, en soldados privados y sargentos de un ejército industrial”. Cita a Ure: “la principal dificultad [...] estriba en entrenar seres humanos para renunciar a sus desordenados hábitos de trabajo e identificarse con la regularidad invariable del complejo automaton”. En segundo lugar, “El código fabril, en que el capital formula su autocracia

sobre sus trabajadores, como un legislador privado, sin estar acompañado por la división de responsabilidades tan aprobadas en otras materias por la burguesía y sin compañía del aún más aprobado sistema representativo [...] El lugar del látigo esclavista es reemplazado por el libro de sanciones del supervisor. Todos los castigos naturalmente se resuelven en multas y deducciones de los salarios, y el talento legislativo del Licurgo fabril arregla los asuntos de tal manera que cualquier violación de sus leyes, si posible, le resulta más rentable que su cumplimiento”. En tercer lugar, el respaldo judicial de tal contratación: “[...] las cortes dicen al trabajador: desde que usted ha entrado en este contrato voluntariamente, usted ahora debe cumplirlo” (citando a Engels). Y, por último, “[...] la lista de los muertos y los heridos en la batalla industrial, expedida con la regularidad de las estaciones por la elevación artificial de la temperatura, la atmósfera polvorienta, el ruido ensordecedor, que hieren en igual grado a todos los sentidos, para no mencionar el peligro para la vida y los miembros entre la abigarrada maquinaria” (ídem).

Al final, Marx deja la siguiente nota al pie de página. “En las fábricas sujetas durante mayor tiempo a las *‘Factory Acts’*, con su limitación compulsiva de las horas de trabajo y otras regulaciones, muchos de los abusos más viejos han desaparecido. El mejoramiento mismo de la maquinaria demanda hasta cierto punto una ‘construcción mejorada de las instalaciones’ y esto constituye una ventaja para los trabajadores”. Más adelante (ibíd., secc. 9), emprende un recuento de la regulación pública sobre la industria hasta 1872, con algunos de sus altibajos legislativos y prácticos, aunque sin duda con una tendencia creciente y sistémica. Dentro de este panorama habría que considerar, también, la función incremental de las organizaciones sindicales dentro de la regulación de la disciplina fabril.

En perspectiva, además, la industria alcanzó como punto máximo una tercera parte del producto nacional en el capitalismo desarrollado, decreciendo hasta menos de una sexta parte a comienzos del siglo XXI. Y sobre los empleos en servicios, responsables del 75% de una economía contemporánea, el segundo volumen de *El capital*, como los *Principios* de Mill, al contrario de Say, asume la posición equívoca de que son “improductivos” aunque sean necesarios o aun imprescindibles. Un vendedor “desarrolla una función necesaria, porque el proceso de reproducción en sí mismo incluye funciones improductivas. Trabaja como cualquier otro, pero intrínsecamente su trabajo no crea valor ni producto [...] Puede recibir el valor del producto de ocho horas de trabajo y trabajar diez. Pero ningún valor producen las dos horas de trabajo excedente que realiza, tanto como sus ocho horas de trabajo necesario, aunque por medio de estas

últimas una parte del producto social le es transferido” (*El capital*, vol. II, “Los costos de circulación”). El trabajo en contabilidad “tiene la misma condición que en el caso de ventas” (ídem). Lo mismo se plantea para el almacenamiento y el transporte. “La ley general es que todos los costos de circulación que surgen sólo del cambio en las formas de las mercancías nada agregan a su valor” (ídem). Claro está, en *Theories of Surplus-Value* (vol. I, cap. IV, secc. 1 y 3), puede leerse que, según una “correcta interpretación” realizada por Adam Smith, “desde el punto de vista capitalista [...] es trabajador productivo quien se emplea al servicio de un capitalista o empresario [...] p. ej., un actor, o aun un payaso”. Pero también que “La gran masa de los denominados “trabajadores calificados” –tales como funcionarios públicos, militares, artistas, doctores, clérigos, jueces, abogados, etc.– algunos de los cuales no sólo no son productivos sino en esencia destructivos” (ibíd., secc. 5). En síntesis, esto parece añadir poco a la coherencia del conjunto, y peor aun si se considera la multiplicidad de interpretaciones contradictorias.

Por contraste, el tercer volumen de *El capital* considera sin ambages a las funciones de supervisión y dirección empresariales como trabajo productivo. “El trabajo de supervisión y *management* es naturalmente requerido donde quiera que el proceso directo de producción asume la forma de un proceso social combinado, y no del trabajo aislado de productores independientes [...] todo trabajo en que muchos individuos cooperan necesariamente requiere una voluntad de mando (*commanding hill*) para coordinar y unificar el proceso y las funciones que aplican no a las operaciones parciales sino a la actividad total del taller, tanto como las de un director de orquesta. Este es un trabajo productivo, que debe ser desarrollado en cualquier modo de producción complejo” (*El capital*, vol. III, cap XXIII, “Interés y ganancia empresarial”). En *Theories of Surplus-Value* (vol. III, cap. XXII) fue planteado así: “Con respecto a los salarios de superintendencia [...] es autoevidente que [...] la función señorial del capital sobre el trabajo recae sobre el capitalista o un funcionario o un representante pago por éste. Aun esta función desaparecería junto con el modo de producción capitalista, en tanto que la misma no surja de la naturaleza del trabajo cooperativo sino de la dominación de las condiciones del trabajo sobre el trabajo mismo”.

Con tal reconocimiento al *management* de la producción compleja Marx estaba apuntando, claro está, hacia la sociedad anónima y su proyección para la socialización de la propiedad. “Ya ha sido subrayado por el señor Ure que ‘el alma de nuestro sistema industrial’ no son los capitalistas sino los *managers* [...] el modo capitalista de producción ha traído la situación a un punto en que el trabajo de supervisión,

completamente divorciado de la propiedad del capital, es siempre obtenible con facilidad. Por lo tanto, resulta inútil para el capitalista desarrollarlo por sí mismo. Un director de orquesta no necesita ser el dueño de los instrumentos musicales ni está dentro del rango de sus deberes como director tener algo que ver con los ‘salarios’ de los demás músicos. Las fábricas cooperativas suministran pruebas de que el capitalista se ha vuelto no menos redundante como funcionario en la producción de lo que él mismo, desde su posición, ve como redundancia del gran terrateniente” (*El capital*, vol. III, cap. XXIII, “Interés y ganancia empresarial”). “La formación de las sociedades anónimas [...] constituye la supresión del capital como propiedad privada dentro de los marcos de la producción capitalista en sí misma [...] es una fase transitoria y necesaria hacia la reconversión del capital en propiedad de los productores, aunque no más como la propiedad privada de los productores individuales sino más bien como la propiedad de los productores asociados [...] como propiedad social directa” (ibíd., cap XXVII, “El papel del crédito en la producción capitalista”).

Claro está, ya eran evidentes algunas advertencias de que los obstáculos (para cualquier forma de organización compleja) no terminaban en la pericia técnica de los *managers*: “[...] un nuevo giro se desarrolla en las sociedades anónimas con respecto a los salarios de administración, pues comités de numerosos *managers* o directores son puestos por encima del director real, y para quienes la supervisión y la administración sirven sólo como pretexto para robar a los accionistas y acumular riqueza [...] Las actas de la Corte de Bancarrotas muestran que estos salarios de supervisión eran, como regla, inversamente proporcionales a la supervisión real efectuada por estos directores nominales” (ibíd., vol. III, cap XXIII, “Interés y ganancia empresarial”).

Este desarrollo del *management real* entraría, entonces, en la factibilidad de una organización empresarial socialista, basada en la gran escala alcanzada por la producción capitalista; con *managers* pero sin capitalistas, tradicionales o accionistas; ni terratenientes, aristocráticos o mesocráticos; como medio siglo después empezaría a desarrollarse en Rusia por setenta y cuatro años, hasta el colapso de 1991. Pero, una vez más en perspectiva, esto retrotrae el problema a la eficiencia social de la inversión en sus modalidades de libre espontaneidad competitiva, completa planificación central o economía mixta, al estilo de Mill y Keynes, combinando en determinadas dosis la competencia con la regulación pública. Y también al replanteamiento de los accesos, las funciones y la eficiencia de la propiedad, como unidad social indivisible o como archipiélago de unidades descentralizadas (una disputa tan vieja como Platón y Aristóteles),

o como una integración en proporción específica de los polos. Es en estos núcleos, por lo tanto, no en la teoría del valor trabajo, común a Smith, Ricardo, Marx y Keynes, donde se desarrolla el problema de la justificación de los sistemas.

En relación con la distribución de la ganancia integral, el tercer volumen de *El capital* se limitó a la tradicional trinidad de Smith, pero sin comprometerse con señales sobre sus espacios precisos: “[...] puede considerarse como el máximo límite de los intereses a la ganancia total menos la porción que se resuelve en salarios de superintendencia. El límite mínimo del interés es por completo indeterminable”. “No existe una tasa natural de interés” (ibíd., cap. XXIII, “Natural Rate of Interest”).

Resulta elocuente en este planteamiento su abstracción del riesgo, ya sea como la unidad insoluble de Smith y Mill, o como los *spreads* de las tasas de interés y los residuos incuantificables de Say. La clave se encuentra en el comentario a George Ramsey sobre la composición de la ganancia empresarial en *Theories of Surplus-Value* (vol. III). En realidad, Marx parece interesado sólo en el origen macroeconómico de la ganancia, dejando a un lado su distribución entre empresas individuales (excepto, claro está, en lo relacionado con las proporcionalidades de una tasa de ganancia media, es decir, con los precios de producción). Desde tal punto de vista, el riesgo agregado sería nulo, pues el excedente del ingreso nacional sobre los salarios y las rentas de la tierra ofrece la garantía de ser siempre positivo. Por lo tanto, el riesgo no podría ser la causa de la ganancia agregada. Entraría a jugar un papel en la distribución individual sólo porque unas primas por riesgo están por encima de la media (cero) mientras otras están por debajo, compensándose en el conjunto, lo cual recuerda el argumento de Smith. Como corolario, un perfecto equilibrio competitivo, en ausencia de ganancias diferenciales, con cada capital recibiendo apenas su ganancia media, implicaría primas de riesgo iguales a cero para cada uno. Más tarde, esto alimentará el debate sobre la incertidumbre.

Otra consecuencia de esta focalización sobre el origen de la ganancia agregada (o media), cuando se planteaba el problema de la distribución entre sus componentes, fue hacer abstracción de los beneficios por ventajas diferenciales planteados por Mill. Claro está, en el volumen primero de *El capital*, en otro contexto, se deja planteado: “[...] el capitalista que aplica el nuevo método [...] obtiene una plusvalía extraordinaria [...] embolsillada por él, sea que sus mercancías pertenezcan o no a la clase de medios de subsistencia que participan en la determinación del valor general de la fuerza de trabajo [...] por lo tanto, independientemente de esta última circunstancia, existe un motivo para que el capitalista individual abarate sus mercancías a

través del incremento en la productividad del trabajo [...] esta plusvalía extraordinaria desaparece tan pronto como el nuevo método de producción se hace general y esta misma ley actuando como fuerza coercitiva de la competencia obliga a sus competidores a adoptar el nuevo método [...] Por consiguiente, existe una inclinación inmanente y una tendencia constante en el capital para aumentar la productividad del trabajo con el propósito de abaratar las mercancías y de la misma forma abaratar a los trabajadores mismos” (vol. I, parte 4, “El concepto de plusvalía relativa”). No obstante, se vuelve a la insistencia de que “[...] el objetivo de todos los desarrollos de la producción del trabajo dentro de los límites de la producción capitalista es acortar la parte de la jornada laboral dentro de la cual el trabajador trabaja para su propio beneficio y de esta manera alargar la otra parte dentro de la cual queda en libertad de trabajar gratis para el capitalista” (ídem). Y a la más tajante aun de que “No es nuestra intención considerar aquí la forma en que las leyes inmanentes en la producción capitalista se manifiestan en los movimientos de las masas de capitales individuales, donde operan por sí mismas como leyes coercitivas de la competencia que son traídas a la mente y a la conciencia del capitalista individual como los motivos que dirigen sus operaciones” (ídem).

Además, tal tendencia a diluir el problema de la distribución de la ganancia agregada entre capitales individuales, aparte de la media, tras el escenario de su producción, resulta alimentada por la sutil incoherencia de Marx al definir el valor como un promedio de las distintas condiciones de producción para una misma mercancía. En realidad, si un nuevo método disminuye la cantidad de trabajo para la producción de una mercancía, no aumenta por sí mismo la plusvalía producida en la empresa innovadora, sino que mejora su participación individual en la distribución de la ganancia agregada.

“De esta manera, la transformación de valores diferentes de productos idénticos en precios de producción no equivale a otra cosa que a la inclusión misma en el sistema de precios de la ganancia extraordinaria. Resulta ahora, entonces, más que transparente el absurdo de definir el valor de los productos como un *promedio* de lo que en total han costado, de tratarlos como ‘ejemplares medios de su especie’, pues esto equivale ni más ni menos que a la negación de la ganancia extraordinaria. Y resulta claro porqué Marx tiene que, de hecho, retractarse del tratamiento de promedio que hace en el primer capítulo del primer volumen de *El capital* y pasar a considerar, en el capítulo X del tercer volumen, los ‘valores individuales’ de las mercancías en todo su contraste frente a su promedio estadístico” (Cuevas, 1986, cap. 10, secc. A.10.1, 293). Con esta corrección el análisis de

Marx se inscribe, por lo tanto, dentro del desarrollo del mismo modelo de Ricardo y Mill sobre las ventajas y las ganancias diferenciales (supra 3.1).

En general, para un nivel de empleo dado, con las jornadas laborales congeladas legalmente y con las regulaciones públicas así como sindicales limitando la discrecionalidad del *management* sobre los salarios, y sobre la “higiene” de las condiciones de trabajo, entre ellas la velocidad de los movimientos, la masa de plusvalía tiende a atascarse a nivel agregado, desvalorizando la focalización de los *managers* en el objetivo *exclusivo* de chocar contra tales limitaciones. Así lo sintetizó Henri Fayol en 1916, en una sección titulada Disciplina: “Después de medio siglo se ha operado un cambio considerable en la forma de establecer los convenios que rigen las relaciones entre la empresa y sus agentes. A los convenios de otros tiempos, establecidos solamente por el patrón, han sucedido cada vez con más frecuencia los convenios debatidos entre el patrón o un grupo de patrones y las colectividades obreras. La responsabilidad de cada patrón se haya así disminuida; y todavía se reduce más por la injerencia cada vez más frecuente del Estado en las cuestiones obreras” (Fayol, 1916). Esto no ignora, por supuesto, que un choque latente se mantiene en la negociación de cada convenio, en su aplicación cotidiana, en el arte de nuevos estándares, como los resultantes de la metodología de Taylor y en reacciones seculares, como la fiebre desregulatoria del último cuarto del siglo XX, con su ola de globalización, calificación del *management* a través de los precios de las acciones, revolución informática, relajamiento de la legislación laboral, *outsourcing*, reingenierías y sustitución de empleos permanentes por temporales, aunque con válvulas de presión comunicadas con recintos judiciales, legislativos y políticos, entre ellos los espacios públicos y electorales. Por lo tanto, como objetivo alternativo, o al menos complementario, se intensifica la competencia de las empresas individuales entre sí por la distribución (fuera de los límites de la ganancia media), de la masa atascada de plusvalía, mediante la inversión en ventajas diferenciales, apuestas, publicidad y especulación. Pero resulta que esto constituye el sistema nervioso mismo de la innovación, del cambio estructural y del progreso del sistema. Como es reconocido, la obra de Marx subrayó estos factores. Pero los minimizó en términos del análisis de la distribución de la ganancia integral entre sus componentes. Lo cual resulta paradójico cuando dedicó un centenar de páginas a la “rapiña” financiera, precisamente la modalidad más esencial y extrema de competencia entre empresas individuales por la distribución pura de una masa fija de plusvalía.

En cualquier caso, la importancia creciente de la organización administrativa de la producción en gran escala con respecto al orden

espontáneo del mercado de pequeños productores; la propensión hacia las innovaciones ahorradoras de trabajo; la función de códigos internos de conducta, estructuras jerárquicas y orden disciplinario; y sus conexiones con el marco institucional, en particular, el legislativo, constituirían proyecciones sobre los debates contemporáneos de la teoría de la empresa. Mill y Marx relacionaron algunos de estos aspectos con un tradicional divorcio de incentivos entre los resultados inmediatos de la producción y la remuneración de la inmensa mayoría de los individuos, lo cual parecería una paradoja dentro de un sistema con una eficiencia supuestamente basada en la racionalidad del lucro personal. Pero con esto, con la suerte de sus disímiles propuestas y con la posterior evolución del sistema económico, quedarían planteados nuevos acertijos.

##### 5. FREDERICK TAYLOR, O LA TRANSICIÓN ADMINISTRATIVA

Algunas proposiciones crudas de Frederick Taylor (1856-1915) podrían parecer ilustraciones para el planteamiento de Marx. Por ejemplo: “[...] el mayor mal que sufren tanto los obreros como los patrones es la *simulación sistemática del trabajo*” (*Principios de la administración científica*, 140). “[...] la vigilancia suspicaz y la guerra más o menos encubierta que caracterizan el tipo ordinario de administración” (ibid., 144). “[...] un buen obrero hace lo que se le dice y no contesta” (155). “[...] bajo el sistema de salario por pieza no ganarían mejores salarios, a pesar de que se les haría trabajar más fuerte” (158). “[...] no conviene que la mayoría de los obreros se vuelvan ricos demasiado rápido” (171). “Sólo con la estandarización *forzosa* de los métodos, la adopción *forzosa* de las mejores herramientas y condiciones de trabajo y la cooperación *forzosa* puede obtenerse ese trabajo con más celeridad” (175). “[...] con la administración científica el obrero debe realizar el doble de trabajo pero no recibe el doble de salario” (205).

Y los dos encuentran un acuerdo sobre la superfluidad de la propiedad en la administración, su profesionalización y su oferta como un producto especializado. Con su contundencia característica, Taylor ilustró el problema del conocimiento técnico requerido para una dirección adecuada del uso de la maquinaria (en el corte de metales): “[...] en cada caso la respuesta implica la solución de un problema matemático intrincado, en el cual es necesario determinar doce variables independientes” (189). Lejos se llegaba ahora desde el propietario en funciones de conductor técnico, comercial, financiero y laboral.

Pero Taylor es más radical, pues no se trataría simplemente de tecnologías recientes que hubiesen dejado atrás al “tipo ordinario de administración”. Se trataba de que, desde hacía tiempos, tales

administradores demostraban su incapacidad, habían dejado de cumplir con sus deberes y ésto constituía el problema más serio del capitalismo, por encima de la monopolización creciente o aun de ciertas propuestas “socialistas”. “[...] el mayor obstáculo para la cooperación armónica entre los obreros y la administración reside en la ignorancia de ésta con respecto a lo que realmente constituye la tarea diaria de un obrero” (158). (Contra la ineficiencia, los consumidores) “No tolerarán más el tipo de patrón que tiene su mirada puesta solamente en los dividendos, que rehúsa efectuar parte de su trabajo, que chasquea su látigo sobre las cabezas de sus obreros e intenta obligarlos a producir más por salarios bajos” (207).

Sin conceder tregua, exhibe radiografías de fracturas más sistémicas, pues no parecía menor la ignorancia de los obreros sobre su propio trabajo, a pesar de los cómodos prejuicios al respecto. “[...] cada acto individual del obrero puede ser reducido a una ciencia” (165). Pero, claro está, cada obrero no era un científico. Siguiendo a Charles Babbage (1792-1871), el primer analista sistemático de los tiempos y movimientos, eligió las ilustraciones más contundentes, es decir, simples, como cargar lingotes, palear triturados o colocar ladrillos. La productividad de los mejores obreros en estos oficios simples podría ascender apenas al 33% de su potencial. De ahí la necesidad de dirigirlos y enseñarles mediante un equipo especial de capataces, a su vez preparados por investigadores científicos de cada acto o movimiento en la cadena de la tarea. Lógicamente, la eficiencia dependería también de las condiciones previas del obrero, incluyendo las innatas, de donde resulta otra función científica crucial para la selección de personal.

Taylor fue consciente de que esta estandarización exógena del oficio y de las tareas podía ser utilizada como “nueva arma [...] (para) obligar a los obreros, contra sus deseos y sin mayor aumento en el pago, a trabajar más intensamente” (204). Por lo tanto, hizo énfasis en cuatro condiciones. Primera: la optimización de la productividad no equivalía a la extenuación de la fuerza laboral; por el contrario, la selección y la medición científicas tendrían entre sus objetivos garantizar el buen estado del trabajador durante toda su vida. Segunda: el método debería introducirse de manera gradual, empezando con acuerdos voluntarios de los trabajadores con máximo potencial. Tercera: la jornada laboral debería reducirse y los salarios reales aumentar. (En un 60% o más, según sus propias experiencias, aunque la productividad podía triplicarse). Cuarta: tanto la filosofía como la operación del sistema administrativo deberían modificarse de manera integral. No obstante, su idea de una autorregulación por parte exclusiva de los diseñadores de los estándares, bajo salario de los propietarios, pudo haber pecado de optimismo. Uno de los más ilustres entre sus seguidores y

compañeros de proyecto, Laurence Gantt (1861-1919), estaba perplejo ante el poder totalitario del nuevo instrumento. “El control sobre el trabajo dado al *management* por la aplicación del sistema que instalé fue tan extenso comparado con otros controles de *management*, que rehusé instalarlo hasta que estuve convencido de que [...] ninguna ventaja injusta podría llevar al sistema a oprimir al trabajo” (Gantt, citado en Urwick y Brech, 1970). “El mismo Gantt, de todas maneras, pensaba ya de forma avanzada. Su interés se dirigía a la ‘democracia en la industria’” (ídem).

En particular, sin respetar las cuatro condiciones, algunas aplicaciones del sistema resultaron desafortunadas, lo cual terminó aproximando la sensibilidad de Taylor hacia la “filosofía avanzada” de Gantt. “Intentaron con el capataz de viejo estilo y la nueva arma –el estudio exacto del tiempo– obligar a los obreros, contra sus deseos y sin mayor aumento en el pago, a trabajar más intensamente [...] El resultado de este desprecio de los principios fundamentales fue una serie de huelgas, seguidas por la caída de los hombres que intentaron realizar los cambios y por un retorno, en todo el establecimiento, a condiciones mucho peores que las que existían anteriormente” (*Principios de la administración científica*, 205). Al obrero “[...] debiera proporcionársele el mayor aliento en el sentido de que sugiera mejoras, tanto en los métodos cuanto en las herramientas. Y toda vez que un obrero proponga una mejora, la política de la administración debiera consistir en hacer un análisis cuidadoso del nuevo método y, si fuera necesario, realizar una serie de experimentos para determinar exactamente los méritos relativos de la nueva proposición y del sistema en uso. Y siempre que el nuevo método sea evidentemente superior al antiguo, se adoptará como modelo en toda la fábrica” (201).

Como se ha visto, el aumento de salarios sería menor que el de la productividad, pero lo mismo aplicaría para los dividendos. El más importante beneficiario sería, por consiguiente, el público. Con este argumento, Taylor proyectó los impactos de su sistema, desde el taller particular hasta el nivel del bienestar social. Y, en la medida de incrementos netos de la eficiencia, aparte de simples aumentos en la intensidad, tenía buen soporte para ello, pues tales mejoras serían imitables y su difusión terminaría disminuyendo los precios reales en proporción con los costos, excepto bajo condiciones de monopolio absoluto.

La experimentación constituye otro aspecto estratégico en la perspectiva de Taylor, no sólo por las implicaciones técnicas sino por las organizacionales. En uno solo de sus experimentos se gastaron 400 toneladas de metal, 10 máquinas construidas especialmente y 40.000 ensayos por valor de 1,5 millones de dólares actuales, todo lo cual se situaba, claro está, por

fuera del alcance de la pequeña empresa tradicional. Y esto resultaba reforzado por la complejidad organizacional del equipo diseñador de los estándares, el cuerpo de instructores especializados, el departamento de planificación del trabajo, el sistema de registro de los procedimientos y sus resultados, las fichas individualizadas sobre tareas y el refinado sistema de selección de personal. En su propia conclusión: “La época de las grandes proezas personales o individuales se aleja [...] Y llega la época en que todas las grandes obras serán hechas por este tipo de cooperación” (208). Con esto dejaba un reto sobre la visión romántica y convencional de las funciones del empresario.

## 6. HENRI FAYOL, O LA ELASTICIDAD PARA LA OFERTA DE ADMINISTRADORES

Resulta usual subrayar que Taylor se concentró en el taller y Fayol en la dirección general, aprovechando sus experiencias respectivas. En realidad, en un punto común, Henri Fayol (1841-1925) comienza donde Taylor termina: la cooperación compleja releva a la administración individual. “La administración no es [...] un privilegio exclusivo ni una carga personal del jefe o de los dirigentes de la empresa; es una función que se reparte” (*Administración industrial y general*, 10). Pero si Taylor se encargó de mostrar cómo las funciones de la empresa tradicional debían ser y estaban siendo asumidas por una administración profesionalizada, Fayol se ocupó del proceso para producir los administradores profesionales que irían a relevar en funciones a los tradicionales. Por lo tanto, su foco es la educación. No obstante, como Fayol mismo plantea, no puede haber enseñanza sin materia para enseñar, o sea sin “doctrina”, como prefiere llamarla.

La columna vertebral de esta doctrina está constituida por seis funciones de la empresa (técnica, comercial, financiera, seguridad, contabilidad, administrativa) y catorce principios organizacionales. Nueve se refieren a la subordinación individual (división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, de dirección, interés general, centralización, jerarquía, orden) y cinco a prerrogativas individuales (remuneración, equidad, estabilidad, iniciativa, unión). A su vez, la función administrativa se subdivide en cinco partes: previsión, organización, mando, coordinación y control.

Uno de los aspectos más destacados dentro de esta estructura es la inspiración militar (lo cual también recuerda a Marx), no sólo porque de manera explícita Fayol propone su doctrina para toda clase de organizaciones, con bases privadas o públicas, sino porque utiliza tal analogía en muchas instancias; p. ej., el proceso colectivo de toma de

decisiones y de coordinación entre el cuerpo directivo que rodea a un jefe es asimilado al estado mayor conjunto de un ejército. Inclusive, cita los *Elements de la guerre* por el general Maillard, así como sus propios análisis sobre el tema. Precisamente, tal enfoque implicó el único punto de discusión con la obra de Taylor, pues éste había planteado que “[...] todos los talleres (tradicionales) de esta categoría se hallan organizados sobre lo que podemos llamar el principio de la jerarquía militar [...] En toda la dirección puede ser abandonado el tipo de organización militar, reemplazándolo por lo que podríamos llamar el tipo administrativo” (La dirección de talleres, citado por Fayol, 1916, 73-75). Taylor se refería al hecho de que “cada acto del obrero puede ser reducido a una ciencia” y, por lo tanto, en la complejidad de su actividad íntegra, el empleado debe responder ante una diversidad de especialistas, aparte de un jefe de disciplina, lo cual fracturaba el principio de la unidad de mando (sintetizado como: “[...] un agente sólo debe recibir órdenes de un jefe”). Tal modificación le pareció a Fayol “la negación del principio de la unidad de mando [...] (un planteamiento) falso y peligroso”, pues “la dualidad de mando es una fuente perpetua de conflictos” y de confusiones. No obstante, concilió el diferendo mediante la asimilación del equipo de especialistas de Taylor a un Estado Mayor y planteando que: “Todos los días, en los negocios, desde arriba hasta abajo de la escala jerárquica, hay que conciliar el funcionamiento del Estado Mayor con el principio de la unidad de mando. Para ello se necesita cierta habilidad. Taylor debía estar ricamente dotado de esta facultad” (*Administración*, 77).

Más problemática, como reconoce Fayol, es su proyección del enfoque hacia la medida en que “el patrón se halla también obligado, por consiguiente, a ocuparse de sus agentes fuera de la fábrica [...] (para) cuidar de la salud, fuerza, instrucción, moralidad y estabilidad de su personal” (36). Su contexto, claro está, era una institucionalidad atrasada, sin especialización pública suficiente en definición de derechos, regulación de contratos y seguridad social. Pero plantea, de todas maneras, un conflicto latente entre el espacio de las libertades individuales y la subordinación requerida por el creciente campo de gravedad de las organizaciones complejas. A propósito, el carácter difuso de algunos de estos compromisos llevó a Fayol a la conclusión de que “[...] los convenios no pueden prever todo; es necesario a menudo interpretarlos o suplir su insuficiencia” (42). En esta forma, abría la puerta a los contratos incompletos como una posible teorización sobre la naturaleza de la empresa, con sus mecanismos para suplirlos, entre ellos la negociación colectiva, la subordinación y la disciplina.

Entre los pilares definidos por Fayol para la gran empresa capitalista,

el mecanismo de los incentivos sobresale como uno de los más paradójicos. “Felizmente, han bastado hasta el presente otros medios (divorciados de la participación de los empleados en los resultados de la empresa) para asegurar a la sociedad una paz relativa; esos medios no han perdido su eficacia” (36). Y este escepticismo no se limitaba a un simple registro empírico de la situación ordinaria en los negocios, pues se fundamentaba en las siguientes consideraciones.

Primera: “El obrero tiene necesidad de un salario inmediato, que es menester asegurarle, tenga o no beneficios la empresa” (34). La lógica de este argumento falla, pues sobre unos salarios y beneficios dados sería posible negociar convenios para sus incrementos.

Segunda: “[...] es imposible determinar la parte que le corresponde a la actividad o habilidad más o menos grande de un obrero sobre el resultado final de una gran empresa”. En realidad, en el caso de salarios “bajos”, los costos de perfeccionar tales contratos pueden resultar prohibitivos en forma individualizada aunque factibles en una modalidad colectiva o de anuncio unilateral por parte de la empresa. Claro está, como en todo beneficio colectivo indivisible, surgirían problemas de detección y control de los colinchados, bajo la responsabilidad, quizá, de los mismos equipos de empleados. De todas maneras, es posible, como en uno de los ejemplos paradigmáticos de Taylor, que se nivele por lo bajo y el sistema colapse. Pero, en general, los términos del problema no son rígidos, pues lo determinante sería la proporción de los costos de perfeccionar los contratos sobre los ingresos involucrados. Por lo tanto, el sistema de participación podría aumentar su factibilidad a medida que los salarios aumentan o que los costos de individualizar los contratos disminuyen (Taylor). Este es, precisamente, uno de los factores que hace factible y normal la modalidad de participación en el caso de los altos ejecutivos.

Tercera: “La parte que podría corresponderle sobre un dividendo distribuido sería a lo sumo de algunos céntimos sobre un salario [...] mientras que el menor esfuerzo suplementario [...] sería más ventajoso para el (obrero)”. Este parece el argumento más crítico porque, en términos de optimización individual, el costo marginal del cambio resultaría mayor que su beneficio marginal. Sin embargo, aunque su lógica sea impecable, si su base empírica fuese cierta todo el sistema de Taylor hubiese estado condenado al fracaso desde un comienzo, lo cual no se compadece con los hechos ni con la admiración expresada por Fayol en otros pasajes.

Cuarta: “[...] los jefes no tienen necesidad de un estimulante pecuniario para desempeñar íntegramente su función, pero [...] puede admitirse que la esperanza de un beneficio adicional excite su celo”. En este

caso se admite, en contra del segundo argumento, que el costo marginal individual del cambio puede ser menor que su beneficio marginal. Como se ha indicado, la factibilidad puede modificarse ante niveles “altos” de ingreso.

Quinta: “[...] en los negocios en formación o en liquidación, o simplemente en crisis [...] la participación sobre los beneficios no puede ser la base de la remuneración del jefe” (34-35). Pero, por supuesto, en términos de la vida completa de una empresa o del sistema económico en su conjunto, estas situaciones son excepcionales o transitorias.

Sin embargo, Fayol dejó de mencionar uno de los obstáculos con mayor resistencia, como sería la implicada intromisión de los empleados ordinarios en la auditoría, crítica y control sobre la dirección de la empresa y las decisiones de sus propietarios. En alguna medida, esto resultaría suavizado por la elección de bases indirectas para vincular los incrementos de salarios con los resultados operacionales, como ventas brutas o productividad; como también por la participación accionaria en vez de beneficios directos, lo cual situaría a los empleados beneficiarios en pie de igualdad con cualquier accionista ordinario, sin ingerencias directas en la dirección. Por supuesto, en la práctica los empleados accionistas estarían en capacidad de acceder a información especial y directa sobre algunos aspectos de la empresa, aunque no tanto como los accionistas en la doble condición de directivos.

Este escepticismo de Fayol contrastó con el optimismo de Mill al respecto: “[...] tanto los capitalistas privados como las asociaciones gradualmente encontrarán necesario hacer partícipes de los beneficios al cuerpo entero de los trabajadores” (*Principios*, lib. IV, cap. 7). De hecho, Mill parecía perplejo ante el hecho de que una de las principales ventajas del sistema de mercado, como la de los incentivos pecuniarios, estuviese ausente para la gran mayoría de los trabajadores, contratados por salarios fijos. Pero su diferencia con Fayol podría radicar en la ponderación dada a los “incentivos” negativos, en particular a las sanciones basadas en la disciplina. Por esto, sobre las funciones del mando Fayol hizo énfasis en que “Para mantener su unidad en buen estado de funcionamiento, el jefe debe eliminar o proponer la eliminación de todo agente que por cualquier razón llegue a ser incapaz de desempeñar a satisfacción su tarea. Este es un deber imperioso, siempre grave y a menudo dificultoso” (*Administración*, 107). Y, una vez más, generalizó este punto a “todos los dominios: en la industria, en el ejército, en la política o en cualquier otra parte” (106). Si a ésto se suma la administración científica, separada de la propiedad, así como la detallada planificación de Taylor, se obtiene ciertamente un contraste con el modelo

de mercado usual en las vertientes más populares de la teoría económica.

A propósito, Fayol añadió el principio de subordinación de los intereses personales al interés general de la empresa. Con ello, por otra parte, anticipó los enfoques del Public Choice, planteando que “[...] la ignorancia, la ambición, el egoísmo, la pereza, las debilidades y todas las pasiones humanas tienden a hacer perder de vista el interés general en provecho del interés particular. Esta es una lucha perpetua [...] Dos intereses de orden diverso, pero igualmente respetables, se contraponen; es necesario buscar la manera de conciliarlos. Es ésta una de las mayores dificultades del gobierno” (30).

A pesar de todo, al menos para ciertas condiciones y umbrales en los niveles de ingreso, podría formularse una conciliación teórica entre el divorcio inmediato de los incentivos pecuniarios y una maximización de los beneficios de los individuos en el largo plazo, si se involucran factores como la estabilidad, ascensos esperados, satisfacciones intrínsecas de la labor, reputación, acumulación de experiencias valiosas, contactos o generación de ahorros, como podría desprenderse de los factores enumerados por Smith para la determinación de los salarios.

Finalmente, el objetivo de Fayol era la producción elástica de administradores profesionales para reemplazar a los espontáneos. Y las mismas condiciones que hacían imperativa esta demanda aumentaban las dificultades para su satisfacción, pues el nuevo gigantismo de las empresas exigía, por un lado, directores con capacidades superiores mientras, por otro lado, disminuía las oportunidades para formarlos. Esto se debía al menor número de pequeñas empresas para entrenar ejecutivos de primer nivel y a su absorción dentro de niveles apenas intermedios en las grandes organizaciones, antes de poder alcanzar mayor jerarquía. Sin embargo, el punto de partida de Fayol era el siguiente: “[...] la capacidad administrativa puede y debe adquirirse, lo mismo que la capacidad técnica, en la escuela primero y en el taller después [...] Es necesario esforzarse, pues, en inculcar las nociones administrativas en todas las clases sociales [...] se puede esperar que una vez establecida la corriente, ésta no se detendrá más” (20 y 22).

La transición administrativa complicaba, por otra parte, la función de la iniciativa individual. Fayol también pareció enfrentar este reto con claridad: “Es una falta apartarse de la vía jerárquica sin necesidad; es una falta mucho mayor seguir dicha vía cuando de ello resulte un perjuicio para la empresa [...] El principio jerárquico quedará salvaguardado si los jefes [...] han autorizado a sus agentes [...] a entrar en relaciones directas [...] Tal es el régimen de hecho que existe en la gran mayoría de los negocios. Implica el hábito de cierta iniciativa en todos los grados de la escala jerárquica” (39-

40). Pero esto podría cobrar mayor complejidad y superior nivel estratégico en discusiones posteriores. Sobre todo si los propietarios y jefes devienen en “un mito”, para utilizar la expresión de Fayol; es decir, en un conjunto impersonal y abstracto, con su caso extremo en las entidades gubernamentales, pero con algunos de sus reflejos en las sociedades anónimas.

#### 7. LEON WALRAS, O EL EMPRESARIO COMO PERSONIFICACIÓN DEL DESEQUILIBRIO

Walras identificó al empresario como una “cuarta persona”, “enteramente distinta” del terrateniente, el capitalista y el empleado, criticando a “los economistas ingleses que identifican al empresario con el capitalista” y a “cierto número de los economistas franceses que ven en el empresario a un empleado con la tarea especial de dirigir una firma” (*Elements of Pure Economics*, secc. 184). Pero, si se refería a sus antecesores más famosos, esta crítica es incorrecta en ambos casos. Como se recordará, Smith separó con nitidez el interés sobre el capital, los salarios de superintendencia y las primas por el riesgo. Es más, fue tan lejos como para registrar en estas últimas un valor positivo y regular equivalente a otro tanto de los intereses. Por su parte, Ricardo y Mill añadieron a esto las ganancias diferenciales y permanentes del empresario, con origen distinto a las del riesgo. Mill, además, puso en un papel aparte y pasivo a los *silent partners* y a los accionistas. Say, a su vez, concedió un lugar estratégico a los riesgos positivos por fuera de los involucrados en los *spreads* para las tasas de interés, y a su consolidación como ingresos empresariales distintos de los salarios por administración. En síntesis, si el problema no es la encarnación de diversas funciones dentro de una misma persona sino la distinción entre ellas, sus antecesores fueron no sólo precisos sino tajantes. Y de hecho Walras reconoció este problema como el único relevante: “Es indudablemente cierto que, en la vida real, la misma persona puede asumir dos, tres o aun todas las cuatro funciones definidas. De hecho, las diferentes maneras en que estas funciones pueden ser combinadas dan lugar a diferentes tipos de empresa. Sin embargo, las funciones en sí mismas permanecen distintas, aun cuando sean desempeñadas por el mismo individuo. Desde el punto de vista científico debemos mantenerlas separadas” (ídem).

La función del empresario consiste, según el planteamiento de Walras, en actuar como un vendedor en el mercado de productos y como un comprador en el mercado de servicios productivos (de la tierra, el capital y el trabajo), eliminando los excesos de oferta y demanda, en procura de un

beneficio. Si en una actividad dada éste es positivo, es decir, deja un excedente sobre los intereses del capital, los empresarios fluirán, incrementando su producción, haciendo caer su precio con la competencia y, por lo tanto, disminuyendo la ganancia inicial, como en los modelos clásicos de Smith y Ricardo. Y si el beneficio es negativo, la competencia pondrá en marcha un proceso contrario. Como resultado, los precios oscilarán alrededor del costo integral de los servicios productivos y los beneficios oscilarán alrededor de la tasa de interés.

El centro de gravedad de tales oscilaciones es, pues, el equilibrio. Pero “[...] en un estado de equilibrio en la producción, los empresarios no obtienen beneficios ni pérdidas. Obtienen sus ingresos no como empresarios, sino como terratenientes, empleados o capitalistas en su propio negocio o en otros [...] Suponiendo el equilibrio, aun podemos ir tan lejos como para hacer abstracción de los empresarios y considerar simplemente a los servicios productivos como, en cierto sentido, intercambiándose entre sí” (secc. 188). En su función distintiva, por consiguiente, los empresarios desaparecerían en un estado de equilibrio. Por esta razón añadió: “El equilibrio en la producción, como en el intercambio, no es un estado real sino ideal. No obstante, el equilibrio es el estado normal, en el sentido en que hacia éste tienden las cosas de manera espontánea bajo un régimen de libre competencia” (ídem).

Parece transparente que en, contraste con sus antecesores, el equilibrio Walrasiano eliminó el riesgo (Smith, Say) y las ventajas diferenciales entre distintas empresas (Ricardo, Mill). Sobre estas últimas fue aun más explícito: “Debe observarse, sin embargo, que aunque la multiplicidad de firmas conduce al equilibrio en la producción, tal multiplicidad no es absolutamente necesaria para traer el equilibrio pues, teóricamente, un solo empresario podría hacerlo, si comprase sus servicios y vendiese sus productos por subasta, y si, además, siempre disminuyera su producción en caso de pérdida y siempre la aumentara en caso de ganancia” (ídem). Esta desafortunada sugerencia, equivalente a la ficción de empresarios idénticos y firmas idénticas dentro de una misma industria, también fue recogida en el supuesto de un solo productor representativo, utilizado como base en algunos modelos de equilibrio general, ciclos con expectativas racionales y crecimiento endógeno, inclusive entrado el siglo XXI. Y constituyó, claro está, un retroceso sobre los modelos clásicos con renta diferencial, abiertos a la diversidad de tecnologías para cada producto, con cualquier número de empresas diferentes dentro de la una misma industria.

En el mismo sentido, volviendo atrás de Mill, el problema de la

burocracia está ausente en el planteamiento de Walras, no sólo porque, para el tratamiento de este problema, hizo abstracción de la sociedad anónima como tal, sino porque pretendió establecer una barrera infranqueable entre la administración privada y la pública. Al respecto, planteó: “[...] los servicios de la tierra en los parques públicos, el trabajo de los empleados públicos y los servicios del capital en los beneficios públicos no son servicios productivos sino directamente servicios para el consumo, porque el Estado no es un empresario tratando de vender productos a un precio por lo menos igual a su costo de producción, sino un consumidor, actuando a través del poder de la tributación en el lugar de trabajadores, terratenientes y capitalistas, y comprando servicios y productos en lugar de aquel” (secc. 190).

Para corroborar la idea, siguiendo la Ley de Say y su aplicación ricardiana, concluyó: “Puesto que un impuesto directo sobre todas las categorías del interés estimula el consumo y desestimula la formación de capital, frustra el progreso económico” (secc. 404).

#### 8. VEBLEN, O LOS EMPRESARIOS COMO TITULARES DE CRÉDITO Y GOOD WILL

Para Thorstein Veblen, en *The Theory of Business Enterprise*, el apelativo de “empresario” o “emprendedor”, concedido por la teoría económica corriente a los hombres de negocios, había llegado a retener apenas “un gran valor sentimental” (cap. 3). Las razones parten de que “el presente es la era del proceso maquinizado” (cap. 1).

Tal postulado implica el uso difundido de las máquinas pero, sobre todo, el hecho de que han moldeado la cultura, los hábitos, las mentes y el mismo proceso social. Éste, en particular, funcionaría como una inmensa máquina, dentro de la cual deben cooperar, de manera acoplada, las diversas empresas e industrias. Y la primera pieza de acople es la estandarización. “Las medidas físicas estándar son la esencia del régimen de la maquinaria”, (cap. 2).

No obstante, entre empresas y entre industrias quedarían intersticios requiriendo ajustes. Y éstos, a su vez, bajo la modalidad de consolidaciones, ofrecen dos clases de rentas pecuniarias. En primer término, los ahorros por economías de una mayor escala, derivadas de menores costos de contratación entre dependencias bajo un mismo mando, así como de *overheads* diluidos en un mayor volumen. En segundo término, un aumento de la exacción monopolística, como resultado de la mayor concentración del mercado y de la incrementada eficacia de las estrategias coalicionales. Pero, precisamente, estas rentas configuran un cuadro propicio de estímulos y de

espacios para la acción coordinadora de los “hombres de negocios”.

Esta coordinación tendría, sin embargo, un carácter apenas pecuniario, pues “los inventores, ingenieros, expertos [...] todos quienes hacen el trabajo intelectual en la industria moderna deben preparar el camino para el hombre de negocios pecuniarios, haciendo posible y poniendo en evidencia las economías y otras ventajas derivadas de una consolidación prospectiva” (cap. 3). Esta última toma lugar, entonces, como cambio y acumulación de la propiedad. Pero, debido a esta razón, involucra emulación, juegos estratégicos y lucha. Por consiguiente, las victorias dependen tanto de los avances propios como del daño ocasionado a los adversarios. Y, en consecuencia, con respecto a sus posibilidades técnicas, la coordinación pecuniaria podría retardar, en vez de acelerar, los ajustes requeridos así como la cosecha de sus ventajas económicas. Es más, la oportunidad de las rentas surge del desajuste como tal y, en esa medida, se generan estímulos para provocarlos.

Los cárteles del carbón, el acero, los ferrocarriles y el petróleo, en el paso del siglo XIX al XX, señalaban los paradigmas. Y, un decenio antes de la Primera Guerra Mundial, Veblen y otros analistas pudieron presentirla como una proyección internacional de los mismos juegos estratégicos. “[...] los hombres de negocios de una nación son lanzados contra los de otra y oponen las fuerzas de los Estados, legislativas, diplomáticas y militares en el juego estratégico de la ventaja pecuniaria. En la competencia internacional la última razón es, como siempre, la fuerza de la guerra [...] Un frente de guerra es necesario, por lo tanto, y [...] en el mercado mundial [...] armamentos y paradas militares se han convertido en parte del aparato general de los negocios” (cap. 8).

De otro lado, “[...] bajo (este) régimen de negocios competitivos, todo lo que sea ventajoso se convierte en necesidad para cada competidor [...] el crédito se convierte en práctica general, en el curso regular de la administración competitiva de los negocios” (cap. 5). De hecho, tal preponderancia alcanzada por los mercados financieros a comienzos del siglo XX abría, según Veblen, una fase distinta e incluso opuesta a la estudiada por los economistas clásicos concentrados sobre los mercados de productos. En general, los oportunos ajustes de los intersticios, con sus consolidaciones en escalas nunca antes vistas, eran posibles sólo mediante un enorme apalancamiento financiero, con dos instrumentos básicos.

Primero. El crédito bancario, con sus requisitos convencionales de solvencia. Por supuesto, esto seguía implicando el respaldo de algún patrimonio tangible. Pero al mismo tiempo tomaba lugar una revolución sobre la valoración del “capital”, pues desde una noción conservadora,

anclada en la planta y el equipamiento físicos, se desplazaba hacia la “capitalización de presuntas ganancias potenciales”, contabilizada como *good will* (cap. 5). Y dentro de este concepto, claro está, jugaban papel primordial las rentas esperadas de los ajustes mediante consolidaciones, además de las ventajas reconocidas por relaciones especiales, reputación, privilegios legales, marcas registradas, patentes, insumos exclusivos, franquicias o “convicciones populares” creadas por la publicidad.

Segundo. La masificación de la oferta pública de acciones, mediante la presencia ubicua de la sociedad anónima. En las palabras de Veblen, “Nada tan efectivo para la acumulación de riqueza privada es conocido en la historia de la cultura humana” (cap. 6). En general, el esquema financiero comprometía los activos fijos (planta, equipo) como colateral contra la deuda en sentido convencional (pagarés bancarios, bonos emitidos por el conglomerado), mientras la emisión de acciones ordinarias tenía como contrapartida el mero *good will*. “Bajo las circunstancias modernas, el *stock* ordinario puede escasamente dejar de ser ‘agua’, excepto en una pequeña corporación o bajo una administración incompetente. Nada sino ‘agua’—bajo el concepto de *good will*” (cap. 5).

Las acciones preferenciales recibieron atención especial de Veblen, en soporte de su tesis de que las fronteras entre el “capital” y el “crédito” se habían tornado borrosas. De un lado, como títulos de renta fija, las situó entre los bonos. Pero, en contraste con éstos, carecían de sus prioridades de exigibilidad en caso de bancarrota o liquidación.

En la mira de Veblen estaba la elite del momento, los “capitanes de industria”, cuya estrategia “se dirige comúnmente a ganar control sobre grandes partes del sistema industrial” (cap. 3). Desde una perspectiva evolutiva, entonces, llenarían la función de simplificar el exceso de administradores de negocios. “Se trata de una expulsión de hombres de negocios por el jefe de negocios” (cap. 3). “[...] el cuerpo general de propietarios es necesariamente reducido al status práctico de jubilados dependientes de la discreción de los grandes titulares de la riqueza inmaterial [...] el cuerpo general de los hombres de negocios es similarmente, en el resultado ideal, descargado en cuanto a la iniciativa de los negocios y reducido a una jerarquía burocrática bajo la misma dirección” (cap. 7).

En uso de dicho control, “información parcial, así como desinformación, sagazmente dada en coyunturas críticas, es dirigida para producir una discrepancia favorable (entre el valor presente y el futuro de las acciones) [...] para sí mismos en lugar de la prosperidad de la corporación” (cap. 6). Sin embargo, Veblen rechazó la caracterización como especuladores, pues “estas manipulaciones acarrearán más riesgo para las

corporaciones que para los manipuladores” y se trataría de artífices de los desajustes en vez de sus explotadores convencionales.

Tal tejido de negocios y de créditos también generaría una fragilidad sistémica, pues las permanentes innovaciones disminuyen la rentabilidad esperada del equipo preinstalado y, con ello, lo desvalorizan. Por lo tanto, tendería a quedarse corto como colateral efectivo, debilitando eslabones de confianza. Para Veblen ésta sería la base de las crisis recurrentes, por lo cual descalificó en forma más bien apresurada los modelos de subconsumo y dejó sin consideración las teorizaciones más sofisticadas sobre la demanda efectiva. Sin embargo, prestó especial atención a las propuestas de aumentar el gasto público, aunque con un escepticismo extremo sobre la capacidad intervencionista, reformista y reguladora del Estado. Esto, claro está, era más o menos convencional en una época en que la actividad fiscal se situaba por debajo de un décimo del PIB, con un entorno de salvaje *laissez faire*, cuando todavía no llegaban la revolución soviética, la gran depresión ni las dos guerras mundiales. Arribó a la conclusión, entonces, muy dialéctica, de que el remedio más eficaz contra las crisis era la disminución del número de acoples susceptibles de desajuste, o sea, precisamente, la creciente centralización o monopolización a cargo de los capitanes de industria.

Otra contribución de tal proceso sería, como se ha visto, la generación de economías de escala. Y, a pesar de sus secuelas contra productores, como dilación de los ajustes, manipulación estratégica, exacción de rentas sociales y abusos de poder, concluyó Veblen: “Estos ideales y objetivos pecuniarios tienen un efecto muy grande [...] en hacer trabajar duro y sin dubitaciones [...] probablemente sólo con esta base el sistema de negocios compensa los desperdicios involucrados en su funcionamiento. Por lo tanto, parecería sin fundamento la idea de que la operación del sistema moderno de negocios implica un recorte en el nivel de vida de la comunidad. Repone sus desperdicios con el incremento de presión que impone sobre las personas comprometidas con el trabajo productivo” (cap. 6).

La dinámica de estos incentivos había sido descrita por Veblen en *La teoría de la clase ociosa* (1899). “Con la excepción del principio de la propia conservación, la propensión emulativa es probablemente el más fuerte, persistente y alerta de los motivos económicos propiamente dichos. En una comunidad industrial [...] se expresa en forma de emulación pecuniaria” (cap. V, 116). “[...] la lucha es sustancialmente una carrera en pos de la reputación basada en una comparación valorativa” (cap. II, 40). “[...] el fin perseguido con la acumulación consiste en alcanzar un grado superior, en comparación con el resto de la comunidad, por lo que hace a fuerza

pecuniaria” (cap. II, 39). Por lo tanto, resultaría prácticamente imposible que en ese entorno pudiera saciarse alguna vez el deseo de acumular riqueza. Y en tal tipo de competencia los más destacados suelen ser los “capitanes de industria”, en el sentido de Veblen, personas “más astutas que ingeniosas [...] y con un carácter más pecuniario que industrial” (cap. IX, 236, “La conservación de rasgos arcaicos”).

En una de sus tesis más distintivas, existirían dos tipos básicos del carácter, sobrevivientes respectivos del estadio salvaje semipacífico (basado en la industriiosidad) y del estadio bárbaro (estructurado en la depredación, el estatus y la emulación). Y, por supuesto, este último proveería las dotaciones más adecuadas para la competencia pecuniaria. “La proeza, tal como encuentra expresión en la vida del bárbaro, se manifiesta en dos direcciones principales: la fuerza y el fraude [...] presentes también en la guerra moderna, en las ocupaciones pecuniarias y en los juegos y deportes” (cap. X, 279, “Supervivencias modernas de la proeza”). En una posición muy discutible, Veblen intentó asignar a clases sociales estas tipologías, como rasgos hereditarios, casi genéticos podría decirse, del carácter de distintos grupos etnográficos. Sin embargo, desde una perspectiva apenas lógica, los rasgos podrían ser incluso genéticos, asignarse en esa forma precisa a clases y, a pesar de todo, romper cualquier correspondencia etnográfica o predeterminación personal. Es decir, cada individuo podría portar ambos rasgos genéticos y activarlos de acuerdo con las circunstancias.

Claro está, como pensador institucionalista, Veblen dejó algún margen para tales circunstancias y procuró marcar distancias con cualquier esquema rígido. Es más, como subproducto de la menor tensión para la supervivencia, del mayor potencial de ocio o del derroche ostensible en procura de estatus, se desarrollan en su modelo individuos con rasgos de clase contrarios a los iniciales. Como implicación inmediata, esto pudo haber sugerido la tesis sobre la circulación de las elites de Pareto, quien, en todo caso, intentó desarrollar el modelo de los rasgos originales del carácter en forma menos matizada que Veblen, como se verá.

## 9. PARETO, O EL EMPRESARIADO COMO ELITE, Y PIGOU SOBRE EL RIESGO DECRECIENTE

Vilfredo Pareto, como Walras, no demostró interés en las características diferenciales de las empresas, sino en las pautas comunes que permitirían determinadas generalizaciones sobre la teoría de la asignación de recursos. Por esto, de manera explícita, declaró: “La empresa es la organización que reúne los elementos de la producción y dispone la manera de utilizarlos. Es una abstracción, como el *homo economicus*, y tiene con las empresas reales

la misma relación que aquél con el hombre verdadero, el hombre concreto. La consideración de la empresa no es más que un medio para estudiar por separado las diferentes funciones realizadas por el productor. La empresa puede revestir diferentes formas: puede ser confiada a los particulares, o ser ejercida por el Estado, las comunas, etc.; pero esto no cambia su naturaleza” (*Manuel d'économie politique*, cap. V, secc. 4).

Corroboró el enfoque cuando, después de obtener así, algunos teoremas, concluyó: “Es evidente que la proposición teórica no puede ser verdadera sino como un promedio para las empresas reales. De hecho, éstas se diferencian de las empresas abstractas porque tienen cierta organización, cierto prestigio que les atrae clientela, ciertas tierras, minas, fábricas, que han adquirido” (cap. V, secc. 66). Y trató de ilustrar su punto con estadísticas para las sociedades anónimas de Bélgica, con resultados financieros desiguales, pero con un promedio similar a las tasas de interés sobre los créditos corrientes (ibíd., secc. 69).

Es decir que, también como en el modelo de Walras, la ganancia empresarial, distinta de los intereses sobre el capital, parece extinguirse en el equilibrio, a pesar del énfasis en que “el productor es un ser complejo, dentro del cual se confunden el empresario, el director de la empresa y el capitalista; los hemos separado” (ibíd., secc. 62). “En realidad, estas dos categorías de *capitalistas* [...] por una parte las personas que reciben un ingreso de sus tierras y de sus ahorros, por otra parte los empresarios [...] son bien diferentes, de hecho son opuestas [...] tanto o más que las clases de ‘capitalistas’ y ‘proletarios’” (*Traité de sociologie générale*, secc. 2231).

En síntesis, el paradigma de Pareto, como el de Walras, independizó el análisis de la producción de las características específicas de cada organización. De esta manera, redujo “la firma” a una función “representativa” de producción, diluyó las aplicaciones de la teoría de las rentas diferenciales y abonó el terreno para fuertes críticas posteriores. No obstante, en contraste con Walras, el análisis sociológico de Pareto reservó otros espacios para los empresarios.

“Supongamos que ponemos en una categoría, que podemos llamar S (especuladores), a los individuos cuyos ingresos son esencialmente variables y dependen de su grado de alerta para descubrir fuentes de de ganancia. En este grupo, hablando en general y dejando de lado las excepciones, encontraremos los empresarios [...] y con ellos los accionistas de las corporaciones industriales y comerciales [...] pero no los tenedores de bonos [...] Luego vendrán los especuladores inmobiliarios, los especuladores de la bolsa y los banqueros [...] Podríamos añadir todas las personas dependiendo de esta gente [...] En una palabra, estamos poniendo juntas todas la personas

que directa o indirectamente especulan y por cualquier vía logran incrementar sus ingresos tomando ventaja ingeniosa de las circunstancias” (secc. 2233). “Y pongamos en otra categoría, que podemos llamar R (rentistas), a las personas que tienen ingresos virtualmente fijos, que no dependen en gran medida de combinaciones ingeniosas concebidas por una mente activa [...] inversores en títulos con tasas fijas de interés [...] granjeros, obreros, empleados dependiendo de estas personas, sin depender en modo alguno de los especuladores” (secc. 2234).

“Los dos grupos cumplen funciones con diferente utilidad en la sociedad. El grupo especulador es responsable primariamente del cambio, del progreso económico y social. El grupo rentista, en cambio, es un poderoso elemento de estabilidad [...]” (secc. 2235). “[...] los empresarios son generalmente las gentes aventureras, en busca de novedades, tanto dentro del dominio económico como del social. Los movimientos no les desagradan: esperan resarcirse con una ganancia. Los simples poseedores de ahorro son con frecuencia, por el contrario, gentes tranquilas, temerosas, que siempre levantan la oreja, como hace la liebre. Esperan poco y temen mucho de los movimientos, pues saben, por una dura experiencia, que son apenas los llamados a hacer los gastos”. “Estas preferencias (diferentes) [...] son en gran parte el efecto de instintos (residuos) y bien poco de razonamientos” (secc. 2232).

De otro lado: “Supongamos que en todas las ramas de la actividad humana se le da a cada individuo un índice, como un signo de su capacidad [...] como las notas en los colegios” (secc. 2027). “Tenemos dos capas dentro de la población: primera, la capa inferior [...]; segunda, la capa superior, la elite, la cual se divide en dos: a) gubernamental; b) no gubernamental” (secc. 2034). “La historia de las sociedades humanas es, en gran parte, la historia de la sucesión de aristocracias [...] Todas las especies de seres vivientes caerían en la decadencia sin la selección: la raza humana no escapa a esta ley [...] el cambio de aristocracias es útil; aunque no puede olvidarse la importancia de cierta estabilidad” (*Manuel d'économie politique*, cap. VII, seccs. 98, 99 y 103). En síntesis, una elite va degradando sus capacidades requeridas, las cuales se van acumulando en individuos selectos de las capas inferiores, y una sucesión, relevo o “circulación” se hace inevitable.

La base instintiva o “residual” para esta descripción paretiana, utilizando tipologías de personalidad, suele considerarse poco sólida, tanto desde la perspectiva lógica como la empírica. Por ejemplo, en cuanto al peso de las circunstancias, Pareto mismo concluyó: “Un individuo del tipo especulador funda una industria [...] luego la convierte en corporación, se retira y pasa al grupo rentista” (*Traité*, secc. 2235). Y en una crítica a la

“Ley de Pareto”, en *La economía del bienestar*, Arthur Pigou señaló la “clara evidencia” de que las características físicas y mentales de las personas se distribuían de acuerdo con la curva de Gauss o curva normal, mientras que la distribución de los ingresos era anormal, agrupándose el mayor número en los extremos inferiores de la escala.

En concreto, Pareto parecía confundir las capacidades intrínsecas con “el éxito”. Entre los dos median no sólo las circunstancias externas sino sus consecuencias orgánicas sobre los propósitos subjetivos. Al respecto, Pigou añadió también precisiones sobre el riesgo. En síntesis, el riesgo de una empresa puede ser menor para alguien con información y recursos mayores. Sin embargo, resulta convencional graduar estos riesgos con el referente de observadores arbitrarios, en condiciones medias o peores (*La economía del bienestar*, apéndice primero, secc. 9).

Recordando a Smith, se requiere por otra parte precisar “el” riesgo, pues no existe en una sola dimensión. Un alto tomador de riesgos financieros puede ser tan temeroso como una liebre con la parte de su patrimonio reservada para su seguridad familiar, o con la empresa de trapecista, o con la de soldado en un frente de guerra, o con la de, para adelantar algo sobre Knight, una aventura al polo sur o una aventura pasional que ponga en juego su tranquilidad conyugal. Al mismo tiempo, la popularidad de las loterías y la afluencia a los casinos, cuando esto es legal, parecería indicar que la propensión al riesgo financiero de los obreros y empleados suele ser considerada en forma falaz cuando se olvida separar sus reservas de subsistencia de sus eventuales excesos de ingreso por encima de las mismas, como en el caso de los especuladores profesionales en los mercados financieros. La disposición a aceptar riesgos en la participación de utilidades como parte de los salarios, cuando son suficientemente elevados, y a adquirir acciones en forma multitudinaria, cuando los niveles de ingreso y los mercados abren la alternativa, parecen apuntar en la misma dirección. Pigou lo precisó en una fórmula: el costo marginal del riesgo financiero disminuye a medida que aumenta el ingreso de los individuos (ob. cit.). Al terminar el siglo XX, casi 40 millones de personas en los Estados Unidos especulaban en forma directa con acciones y su número aumentaba a 90 millones si se contabilizaba la participación indirecta, a través de los fondos de pensiones y otras organizaciones intermediarias.

En cualquier caso, como se verá, estas sugerencias de Pareto, aun con sus imprecisiones, llegarían a ganar significativa influencia en las teorías posteriores sobre la empresa y los empresarios.

## 10. ALFRED MARSHALL, O EL VALOR DE LA INDIVIDUALIDAD LIBRE

Marshall fue el único de los grandes teóricos neoclásicos en edificar su modelo con una columna sobre los rendimientos crecientes a escala, o sea con costos unitarios decrecientes. Así, el análisis en sus *Principios de Economía*, 1899, involucra funciones de oferta con pendiente negativa, en contraste con la sorprendente involución de los modelos y manuales ortodoxos popularizados durante el siglo siguiente. En consecuencia, superó el temor de reconocer y graficar los equilibrios inestables y sus secuelas de eventuales indeterminaciones sobre las cantidades producidas (*Principios*, apéndice H).

Su unidad analítica es “una empresa representativa [...] la clase particular de empresa media que (permite) [...] ver cómo las economías internas y externas de la producción en gran escala se han extendido en la industria y en el país” (lib. IV, cap. XIII). Más tarde, la complementó con “la unidad representativa de negocios [...] cuyos costos de producción ejercen tanta influencia sobre la cantidad que será completada para llenar una demanda dada [...] que juegan una parte prominente en la regulación del precio bajo condiciones competitivas” (*Industry and Trade*, lib. III, cap. 7). Al respecto, se destaca la oposición y la superioridad frente de la noción de “empresa representativa” utilizada en los popularizados modelos neoclásicos de equilibrio general bajo la exótica suposición de empresas idénticas en cada industria, con rendimientos constantes. No obstante, la noción de Marshall conserva dos defectos. De un lado, un promedio de elementos distintos resulta útil, pero no exige dejar en la penumbra sus heterogeneidades. De otro lado, una empresa media y un negocio cuyos costos regulan los precios bajo condiciones competitivas suelen ser cosas distintas y, además, contrarias pues, como los costos diferenciales de Ricardo y Mill prevenían, el último encarna las peores condiciones de producción operativas. Como tal, para nada representa a las demás empresas de la industria.

Por su parte, las economías de escala “internas” se refieren a las ventajas del tamaño de una empresa y sus impulsos monopolísticos. Entre ellas, Marshall incluyó las mayores capacidades de especialización, simplificación, estandarización, maquinización, investigación y los menores costos unitarios por dirección, administración y otros gastos generales. Además, como Veblen, destacó las ventajas de palanca financiera y comercialización. “Para un negocio pequeño es más difícil, con frecuencia, obtener en préstamo mil libras que para uno diez veces mayor obtener cincuenta mil: y prácticamente no hay límite para la cantidad de capital que

el público está listo a poner a disposición de una sociedad anónima” (ídem, lib. I, cap. 5). “[...] las industrias textiles menores adoptan con frecuencia métodos de comercialización redundantes [...] (lib. III, cap. 12). “La moderna comercialización masiva es en algunos respectos una contraparte a la producción masiva” (lib. II, cap. 7). “La homogeneidad de la demanda crea un mercado sin paralelo para los productos estandarizados” (lib. I, cap. 8). “[...] las marcas y otros nombres registrados [...] pronto se convertirán en un importante factor de la extensión del control del gran capital sobre la industria y la vida” (lib. II, cap. 7).

En síntesis “[...] tan grande es la fuerza atractiva de un negocio masivo bien establecido, que puede mantener por largo tiempo la mayor parte del terreno ganado, aun en las manos de personas sin gran iniciativa” (lib. II, cap. 7).

Adicionalmente, su “gran comando sobre el capital les facilita seguir una política de espera” (lib. III, cap. 10). Y el avance técnico “está al lado de la gran empresa frente de la pequeña” (lib. III, cap. 3) porque “no sólo incrementa el tamaño de la planta [...] sino también su eficiencia [...] en mayor proporción que sus costos” (ídem), así como debido “al poder concentrado del estudio y la experimentación en una vasta escala” (lib. III, cap. 10) y porque “aumenta la dependencia de la mente creativa sobre la ayuda del gran capital” (lib. II, cap. 3).

En relación con la dinámica monopolística implícita resulta necesario, claro está, observar los monstruos a través de los lentes naturalistas de Marshall: “[...] los monopolios absolutos son raros [...] las modalidades más fieras y más crueles de la competencia se encuentran en los mercados que ya no son completamente libres, en alguna medida puestos bajo el control monopolista” (*Industry*, lib. III, cap. 1). “[...] las proposiciones generales con respecto a la competencia o el monopolio están llenas de trampas: y sería ilógico que las más ofensivas formas de monopolio, siendo en sí mismas formas extremas de competencia, fuesen combatidas abogando por la libre competencia” (lib. III, cap. 7).

Para completar, debido a ese conjunto de ventajas, “[...] el impulso al progreso, que ha aumentado en gran medida la disposición de la población, especialmente la obrera, sobre bienes, comodidades y lujos [...] hace que en este respecto el público tenga un excepcional interés en la provisión de grandes recursos para un monopolio emprendedor con objetivos relevantes para el beneficio público” (lib. III, cap. 1).

Como si fuese poco, las ventajas de financiación, mercadeo, tecnología y resistencia espolean hacia las combinaciones (*trusts*, carteles, fusiones), las cuales se hacen “casi irresistibles cuando (1) cada negocio

involucrado es tan grande que está más allá de la capacidad de los capitalistas ordinarios; (2) el interés de cada uno tiende hacia la adopción de políticas comunes; y (3) la conveniencia de campañas agresivas entre sí es pequeña” (lib. III, cap. 6). Y este proceso puede contribuir a la eficiencia, pues ayuda a “poner a la competencia bajo el yugo, a regularla y a disminuir sus desperdicios” (lib. III, cap. 8), ya que “algunos desperdicios de la competencia son conspicuos en las luchas de casi toda clase de productores” (lib. III, cap. 3) y hay “tareas que son necesarias para el adecuado desarrollo de la industria pero son demasiado vastas para un solo negocio” (lib. III, cap. 10). De hecho, entonces, algunos de estos beneficios podrían obtenerse mediante modalidades de cooperación menos ofensivas, en especial las asociaciones gremiales. Como un ejemplo, Marshall describió la Bradford Dryer’s Association: “Da a cada uno de sus miembros libertad y responsabilidad en el manejo de los detalles; mientras recolecta un poderoso equipo con facultades para la organización del conjunto y para la dirección de la política general de cada sección. Con respecto a los asuntos técnicos, delega todos los problemas difíciles en un capacitado cuerpo técnico. Suministra un uniforme sistema de costeo para todos los miembros; y para estos compra barato y bien en grandes cantidades por medio de un fuerte equipo especializado. Puede ser considerada como claramente representativa de los métodos de las asociaciones industriales cuyo principal propósito es constructivo” (lib. III, cap. 12).

También habría podido añadir ventajas deducibles de su análisis del riesgo, pues “[...] muchos de los riesgos están en direcciones opuestas y se cancelan entre sí [...] una función principal de los mercados organizados (como bolsas y *hedge funds*) es lograr en efecto un doble aseguramiento de esta clase” (lib. II, cap. 5). Por lo tanto, con el gigantismo de los conglomerados crece la probabilidad de cancelar riesgos opuestos.

Y, según Marshall, tales ventajas eran explotadas en forma efectiva y refinada por “los seiscientos carteles alemanes” (lib. III, cap. 12).

En consecuencia, concede: “Es cierto que los conglomerados capitalistas, aproximándose a la rutina mecánica de una burocracia socialista, han sido hasta ahora más prominentes donde el progreso económico ha sido más rápido” (lib. I, cap. 8). Y enfrenta las implicaciones: “Marx y sus seguidores resolvieron ser prácticos y argumentaron que la historia mostraba un crecimiento sostenidamente acelerado de los grandes negocios y de la administración mecánica a través de las sociedades anónimas: y dedujeron la conclusión fatalista de que esta tendencia es irresistible; y de que debe cumplir su destino convirtiendo al Estado completo en una sola sociedad anónima, en la cual cada quien sería un accionista” (idem). Por precisión,

debe recordarse que Marx y sus seguidores planteaban una revolución como única forma de llegar al socialismo.

No obstante, opuso el argumento de que, al mismo ritmo, han crecido “los rostros pálidos causados por la escasez de aire fresco y luz solar” (idem). Es decir, Marshall consideraba que las grandes empresas, en particular las sociedades anónimas, alcanzarían en un momento dado un nivel de ineficiencia relativa frente a las de menor tamaño, sin separación entre la propiedad y la dirección, debido a los siguientes factores.

Primero. La estandarización de los insumos y la maquinaria para mercados masivos pondrían los avances técnicos en mercados abiertos, al alcance de empresas menores. Este sería un efecto de las economías “externas”. Inclusive, sobre esta base Marshall propuso el “surgimiento de cierta reversión a las condiciones anteriores” (lib. III, cap. 6).

Segundo. “Las economías adicionales de administración, obtenidas por un aumento en el tamaño de un establecimiento individual, caen gradualmente a medida que el tamaño aumenta” (lib. III, cap. 8). Además, “después de haber pasado a sociedad anónima, una adición de tamaño aumenta poco su dependencia de los métodos mecánicos de administración” (lib. III, cap. 6).

Tercero. “Una compañía cuyo capital es casi en su totalidad propiedad del público debe en su mayor parte ceñirse más bien estrictamente a la rutina” (lib. II, cap. 8). Y, como se ha visto, Marshall la concebía como una aproximación a “la rutina mecánica de la burocracia”, donde “nadie tendría mucho campo para la iniciativa independiente” (lib. I, cap. 8); los incentivos tenderían a pervertirse, con mayor influencia para los discursos que para la “originalidad y la energía” y con impunidad para los perezosos; con el agravante de que “los negocios gigantes, como regla, hacen poco para educar las altas facultades creadoras” (lib. III, cap. 10). En el fondo, “su responsabilidad dividida incrementa las tentaciones hacia la laxitud de la administración” (lib. III, cap. 12).

En síntesis, Marshall estableció una separación entre “tareas de la administración ordenada de los negocios, que pueden ser adecuadamente realizadas por funcionarios conscientes” y “tareas de empresa constructiva [...] de las cuales depende principalmente el progreso [...] más allá del alcance del funcionario y aun contrarias a su temperamento” (idem). Las últimas se caracterizarían por “decisiones a tomar sobre importantes detalles, presentados en complejas combinaciones, no fácilmente reducibles a reglas” (lib. III, cap. 13).

Paradójicamente, en este inventario de negatividad, tomado a escala de analogías sobre los cargos usuales contra la administración pública,

relegó a los siglos XVII y XVIII sus preocupaciones sobre “la quiebra de las grandes compañías [...] (mercantes, las sociedades anónimas de la época) en gran medida como consecuencia de la corrupción y egoísmo de sus funcionarios” (lib. II, cap. 7). Pero, quizá no se hubiese sorprendido por los escándalos de corrupción comenzando el siglo XXI, como la bancarrota de la Enron, la investigación oficial sobre la compensación por retiro al mismo presidente de la bolsa de Nueva York, tasada en más de cien millones de dólares, y la veintena o más de procesos penales contra altos ejecutivos de empresas principales en los Estados Unidos. A lo mejor, hubiese extendido su inventario, basado en observaciones como ésta: “La incompetencia paga. El contrato de Ovitz consideraba la ‘negligencia extrema’ o la ‘falsedad’ como únicas causas de despido. Nada se decía en su contrato sobre lealtad, honestidad o idoneidad. Pero nada nuevo tiene esto. Un estudio reciente de profesores de leyes en Cornell y Vanderbilt sobre los contratos laborales de 350 gerentes generales encontró que mientras cumplan el horario y vivan dentro de la ley pueden esperar una compensación promedia de dos años de salario –si son despedidos– con independencia de si han desempeñado bien su trabajo. Sólo 13 de los contratos examinados indicaban la incompetencia como una base legítima para el despido [...] Durante sus 14 meses en Disney sus gastos de representación [...] (fueron) 4,8 millones de dólares (de los Estados Unidos) [...] Tres veces su familia usó los jets de la compañía para viajes personales, después de haber sido despedido, [...] (su) contrato laboral le dejó 140 millones de dólares después de ser despedido” (*Fortune*, 27 de diciembre, 2004, 16).

Cuarto. Una secuela fundamental sería que “una administración juiciosa, ordenada y vigorosa de la rutina será con frecuencia suficiente para permitirle a un negocio prosperar en una industria [...] pero [...] ha contribuido muy poco al progreso [...] (el cual) se ha efectuado en el lado científico por estudiosos y hombres de negocios: en la parte práctica por los hombres de negocios que han estado alertas para inventar o adoptar nuevas ideas; ponerlas en práctica, corriendo los riesgos de pérdidas; mejorándolas, y de nuevo mejorándolas. En cada paso, estos hombres han evaluado muchas consideraciones complejas y opuestas; y finalmente han actuado con osadía y libremente pues lo que arriesgaban era de su propiedad” (lib. III, cap. 12).

Quinto. Las sociedades anónimas tienen “potencialmente una vida perpetua”, pero “el tamaño del negocio crece con la edad, la cual es una fuente frecuente de muchas debilidades” (lib. III, cap. 1). En la base, “una sociedad anónima, cuando es excepcionalmente progresista, muestra generalmente la impronta de una mente individual y su carácter” (lib. II, cap. 9). Y “mientras más grande, mayor el peligro de que será dominada por la

rutina cuando los hombres de energía y genialidad que la edificaron hayan fallecido” (lib. III, cap. 8). Además, “la dificultad de encontrar sucesores adecuados para los pocos gigantes intelectuales que han construido el alto edificio es casi insuperable” (lib. III, cap. 7). Por añadidura, “los más débiles sucesores de los fuertes hombres que han creado el éxito pueden fallar en apreciar y aun en dar la bienvenida a la genialidad de hombres más fuertes que ellos mismos” (ídem).

Pero la actitud radical de Marshall, en especial contra la elasticidad de oferta en Taylor y Fayol, no se detiene ahí: “[...] una selección natural de singular eficiencia ha traído al frente un número relativamente pequeño de hombres con alta genialidad para los negocios” (lib. I, cap. 8), “[...] tal genialidad es en gran medida innata” (lib. III, cap. 13). “El poeta nace no se hace” (lib. II, cap. 10).

Por supuesto, la educación jugaría un papel, aunque quizá secundario: “[...] la genialidad constructiva del más alto nivel rara vez debe mucho a la educación: pero, con esa excepción, todas las habilidades para los negocios pueden ser mejoradas con una adecuada preparación en los primeros años” (lib. II, cap. 9). Lo último porque la imaginación, como para los grandes militares, artistas y científicos, sería la facultad más importante en los hombres de negocios y se formaría en la infancia. Además, como respondiendo a Veblen, los deportes, en particular las regatas y el football, serían parte de esta formación. También, con prejuicio aristocrático, recomendó algún contacto juvenil con personas de clase social inferior para desarrollar un “conocimiento de la naturaleza humana” junto con la capacidad para “leer las mentes de los empleados” y el “poder de manejar a los hombres” (apéndice K). Pero, por otro lado, señaló que “una gran parte de la oferta de genios del más alto nivel para los negocios, en especial en América, ha venido de las clases trabajadoras” (lib. III, cap. 13).

Y tal contraste apuntaba hacia el problema fundamental de las barreras para una competencia real sobre las posiciones empresariales, o de los obstáculos para el “libre uso de la autopista común de los negocios”. “[...] la educación superior y la más amplia perspectiva de las clases ricas cobraron importancia creciente en los negocios, excepto los más simples [...] Las influencias de la educación formal pueden ser potenciadas o distorsionadas por la familia; por consiguiente, los efectos plenos de las mejoras escolares no se muestran hasta dos generaciones después de estar operando. Parcialmente por esta razón, el estatus laboral aún depende mucho de la herencia [...] Las ventajas preferenciales para los más altos puestos de la industria poseídas por los hijos de padres ricos tienen en efecto algo de la naturaleza de un monopolio” (ídem).

En cambio, minimizó las barreras de la propiedad tangible. “Ya no es cierto que un individuo se convierte en empleador porque es un capitalista. Los individuos tienen comando sobre el capital porque poseen las cualidades para emplear rentablemente el trabajo [...] el capital está siempre bajo el comando de quienes tienen las facultades mentales y el carácter moral necesarios para sacarle un buen resultado” (lib. I, cap. 8). Esto es controvertido en parte por su propia explicación de la palanca financiera y, a pesar de los ostensibles casos para su argumento, un testimonio significativo subraya la exageración, aun en la parcela del mercado de capitales más desarrollado del mundo, pasada la mitad del siglo XX. “En 1956 el laureado Nobel William Shockley atrajo a Palo Alto a ocho científicos de fama mundial [...] Todos eran estrellas en sus campos [...] Había un pequeño problema: dinero. ‘No había vías para abrir una compañía en ese tiempo. Sin mecanismos, sin capital de riesgo’, recuerda Rock (del banco de inversión Hayden Stone) [...] Después de intentar (fallidamente) con treinta y cinco compañías (para aportar capital inicial) [...] de un golpe (con Fairchild Camera, en 1957), Rock había creado el DNA de lo que sería Silicon Valley: capital de riesgo, opciones bursátiles y una compañía que engendraría una pequeña empresa nueva llamada Intel”. “Dos años después, Fairchild Camera ejerció su opción para comprar la compañía, pagando a cada uno de los ocho (fundadores) cerca de doscientos cincuenta mil dólares” (*Fortune*, 27 de junio, 2005, 40).

En tal perspectiva marshalliana, “la cooperación constructiva (de las economías externas) [...] especialmente la estandarización [...] podrá permitirle al pequeño hombre trabajar para un mercado abierto” (lib. III, cap. 11). “[...] y traer partes específicas de los grandes procesos de la producción masiva dentro del rango de un hombre recio con pequeño capital comparativamente” (lib. II, cap. 3). Es más, el proceso en su conjunto “promueve en algunas direcciones nuevas posibilidades mediante las cuales un hombre de pequeños medios pero con gran energía puede abrirse camino para convertirse en un líder de la industria” (ídem).

En general, dadas estas opciones y las tesis sobre la progresiva disminución de eficiencia de las grandes organizaciones, “es probable la existencia de un punto más allá del cual cualquier incremento en tamaño rinde poca adición a la economía y a la eficiencia” (lib. II, cap. 4). Como consecuencia, “la estandarización, la especialización y la organización integral, sea automática o deliberadamente planeada, puede capacitar a una multitud de negocios de tamaño moderado para alcanzar casi toda la eficiencia y la economía que a primera vista parecerían propias exclusivamente de los negocios gigantes” (lib. III, cap. 11).

Con esta inferencia a la vista, la hostilidad de Marshall hacia la sociedad anónima parece inocultable. Pasa a referirse, por lo tanto, al “perjuicio que el creciente dominio de las sociedades anónimas inflinge sobre el espíritu de iniciativa y de empresa” (lib. II, cap. 3). Avala, al menos provisionalmente, el juicio de que “la conversión de un negocio en sociedad anónima, aunque ocasionalmente inevitable y frecuentemente conveniente para los interesados, algunas veces actúa adversamente sobre la prosperidad nacional y el liderazgo industrial” (lib. II, cap. 9). Y concluye que “sólo los negocios gigantes son capaces de algunas de las principales tareas de la industria en la época presente. Pero, cuando su presencia no es demandada por consideraciones técnicas, el aumento inmediato de fortaleza, que podría resultar de una rápida expansión de su influencia, podría ser comprado a un precio demasiado alto: el valor de la individualidad libre, que ha hecho a Bretaña grande, se presta para ser subestimado de manera apresurada” (lib. III, cap. 10).

De manera sorprendente, Marshall no se detuvo en las implicaciones de esta lógica. En primer lugar, si su premisa principal fuese indiscutible, el ejercicio de la máxima iniciativa individual no correspondería a una economía capitalista con empresas de tamaño moderado, sino a un mercado sin organizaciones empresariales, con cada quien empleado por cuenta propia. En segundo lugar, en su economía óptima el ejercicio de la iniciativa individual sería privilegio de una minoría, pues la inmensa mayoría, siendo empleados, estarían excluidos según la premisa. En tercer lugar, esto aplicaría a todas las organizaciones, no sólo a las empresas comerciales. La conclusión rigurosa sería, más bien, que en el sistema y dentro de sus organizaciones deben existir garantías para el libre ejercicio de la iniciativa individual. Pero esto podría lograrse de muchas formas, coexistentes entre sí.

De hecho, aparte de las posibilidades permanentemente abiertas para nuevas y pequeñas empresas, tenía clara una tarea. “Al final, la cabeza administrativa de un negocio gigante debe mantener unidos a miles de empleados [...] en un orden [...] de armonía y disciplina y, sin embargo, estimulante para sus iniciativas individuales y espontáneas: y para esto debe poseer algunas de las principales cualidades requeridas del comandante de un ejército. No se trata de un ‘capitán’ de industria; es un ‘general’ en control de varios regimientos” (lib. I, cap. 8).

Cabría recordar aquí que, sin “genios” como Alejandro o Napoleón, los ejércitos del tiempo de Marshall resultaron muy eficaces en su tarea, bajo el mando de un vasto número de militares educados para generales, menos famosos y casi anónimos en su mayoría. Y con mayor razón parece aplicar la observación a los más complejos ejércitos de comienzos del nuevo milenio.

Tampoco se detuvo para evaluar la conexión entre el aumento de las sociedades anónimas, el desarrollo del mercado de capitales, la apertura de la información y las oportunidades de propiedad y beneficio para el ciudadano común. Una revisión a países atrasados, con peso ínfimo para la sociedad anónima, con operaciones financieras ajenas a la mayoría, con empresas de propiedad familiar, centradas en la secretividad, la desigualdad de oportunidades, la subordinación personalizada, la herencia y la exclusión, habría sido sugerente. En especial, porque también concluyó Marshall que “Ninguna persona razonable considera con satisfacción las extremas desigualdades de fortuna, conspicuas en la presente era; y que, en gran medida, han reemplazado las desigualdades en poder militar y político de épocas pasadas” (lib. III, cap. 13). Ciertamente es que consideró el argumento de oportunidades de “democratización” de la propiedad del capital, aunque sólo para sugerir su distancia con el control efectivo. Y olvidó examinar algunas peculiaridades del control personal, famosas en su propio tiempo, como las visitas sorpresivas ordenadas a los hogares de los empleados para asegurarse de que ajustaban su forma de vida a los prejuicios morales de Henry Ford.

A pesar de todo, Marshall mantuvo sus reservas y reconoció la potencialidad de tres ventajas adicionales de las grandes organizaciones. Primera. “Las condiciones distintivas de la administración de las sociedades anónimas son visibles sólo cuando la propiedad del capital está efectivamente divorciada de su control” (lib. II, cap. 8). “Para tal mal (la rutina) hay un remedio posible, el cual ha sido adoptado en América. Los accionistas pueden decidir dar sus votos en favor de quienes sostienen el poder casi autocrático de algún hombre o grupo de hombres a quienes consideran capaces, resueltos y quizá con algún interés pecuniario grande en la compañía” (idem).

El problema general sería, pues, de incentivos. Resulta extraño, entonces, que Marshall no se refiera aquí a las viejas propuestas de Mill y otros para convertir en accionistas a algunos empleados. En particular, las opciones accionarias para los directivos llegarían a convertirse en uno de los instrumentos más generalizados en los Estados Unidos. En este país, los salarios y bonificaciones anuales, en conjunto, para un ejecutivo principal de una gigantesca compañía debían expresarse en decenas de millones de dólares, al finalizar el siglo XX. Y a esto deberían añadirse el poder, la influencia y el prestigio asociados con la dirección de las grandes organizaciones.

Segunda. El juego espontáneo del mercado sería incapaz de poner en un plano de igualdad la investigación tecnológica de las empresas pequeñas y las gigantes. Por esta razón, Marshall se vio forzado a proponer la

planificación y la cooperación gremial. Sin embargo, presintió sus limitaciones. Aparte de otras dificultades, mantener al mismo tiempo los derechos exclusivos de propiedad intelectual y el carácter semipúblico de la información, sobre todo en un mercado globalizado, podría conducir inclusive al complejo problema de la operación de “una liga de las naciones” para tales efectos.

Tercera. En la comercialización, “la ventaja de los grandes capitales en competencia con los más pequeños se está incrementando constantemente casi en todas partes” (lib. II, cap. 4). Por lo tanto, aunque también recomendó aquí la cooperación entre pequeños, Marshall no generalizó a este campo sus argumentos sobre la gran empresa. Al respecto resulta ilustrativo, entonces, un caso como el de Wal Mart. Al comenzar el siglo XXI, sus ventas anuales sobrepasaban el 2% del PIB de los Estados Unidos, sus empleados llegaban a millón y medio, una asamblea de sus ejecutivos sólo cabía en un coliseo, tenía el liderazgo tecnológico y sus directivos declaraban que no tenían a la vista los límites para su expansión adicional.

De todas maneras, concluyó que los poderes monopolísticos suelen ejercer la “competencia con propósitos destructivos” (lib. III, cap. 13) y tienen aptitud para “causar grandes males a menos que sean controlados” (lib. III, cap. 10). Y que “si bien el pequeño productor es constantemente amenazado con la extinción; aunque de hecho ha sido expulsado de algunas ramas de muchas industrias, y está en proceso de ser expulsado de otras; aun así sobrevive [...] no hay razón para maravillarse ante el hecho de que el número de pequeños negocios está constantemente creciendo” (lib. II, cap. 4). Esta posibilidad, abierta de manera permanente, podría constituir una de las garantías para el ejercicio de la individualidad libre. Pero, en sí misma, no constituye un argumento sobre la reversión o la anulación de la tendencia a la concentración creciente de la producción y el empleo en las grandes organizaciones, al menos en los países líderes.

Finalmente, Marshall fue consciente de la estratégica conexión entre el progreso de la gran empresa y la función del poder político. Señaló al menos un eslabón, pues ninguna empresa, por grande que fuese, se había bastado para resolver a nivel del globo los problemas de su avance comercial. No obstante, en este tema terminó limitándose a admoniciones “normativas”, consecuentes con su visión del óptimo aunque poco esclarecedoras sobre la dinámica real. “[...] las influencias de los negocios tienden a corromper la política; y las influencias de la política tienden a corromper los negocios” (lib. III, cap. 13). Quizá hubiese contemplado, entonces, con curiosidad analítica las tendencias hacia la fusión de las dos dimensiones en una emergente clase de empresarios politizados, en un

espacio donde las rentas de la influencia no necesitan ser compradas porque pueden resultar administradas de manera directa en beneficio de los asociados. Su referencia a las “fuertes provisiones” del Acta (Clayton) *Anti-trust* de 1914, contra “juntas directivas entrecruzadas”, le hubiese sugerido a lo mejor algún comentario sobre la rotación de personas entre los más altos cargos de la administración pública y los de la administración privada de los negocios gigantes, que lucía tan peculiar al comenzar el nuevo siglo. Esta podría constituir, entonces, otra ventaja, y con carácter estratégico, en favor de las grandes organizaciones.

#### 11. JOSEPH SCHUMPETER, O EL EMPRESARIO COMO INNOVADOR EXHAUSTIVO

El punto de partida de Schumpeter fue el equilibrio general Walrasiano. Éste, como se recordará, se caracteriza por una función empresarial nula. Pero Schumpeter fue más allá, pues aun la función de administrar los correspondientes desequilibrios, con sus cuasi rentas de extra ganancias o pérdidas, dentro del juego de acople de las ofertas a las demandas, se le reveló como una operación rutinaria, más bien típica de la actividad burocrática. Es más, superando los marcos de una circulación estacionaria, aun la administración del crecimiento de las empresas, optimizando el uso de los recursos a una función dada de producción, caería dentro del mismo orden inercial. Tales operaciones podrían requerir administradores competentes pero, en sí mismas, no llegarían a tocar siquiera la naturaleza de la función del empresario (*Teoría del desenvolvimiento económico*, cap. I, y *Business Cycles*, cap. II).

Esta última, por el contrario, siempre habría consistido en “la intrusión en el sistema de nuevas funciones de producción que incesantemente [...] destrozan [...] y [...] cambian las curvas de costos existentes” (*Business*, 66). Tal es, precisamente, su definición para las innovaciones, o “puesta en práctica de nuevas combinaciones”.

Estas, a su vez, se subdividirían en cinco grupos: i) Introducción de nuevos bienes o calidades; ii) Nuevos métodos de producción o comercialización; iii) Apertura de nuevos mercados; iv) Nuevas fuentes de insumos; v) Creación de nuevas formas de organización (*Teoría*, cap. II).

En consecuencia, dichas innovaciones no serían reducibles a simples ajustes marginales ni a incrementos continuos de las variables. Pero, de otro lado, tampoco serían excepcionales ni “exógenas” al sistema económico. Por el contrario, constituirían un proceso permanente, endógeno y esencial del capitalismo. En general, definirían su naturaleza, ocurriendo como la “evolución, como una serie de explosiones”, ante lo cual las “viejas firmas

reaccionan en forma adaptativa [...] en muchos casos muriendo” (*Business*, cap. III, 70-77).

La causa radicaría en las diferencias potencialmente rentables generadas por las innovaciones y en la existencia de individuos en posición para intentar explotarlas, clasificados por Schumpeter como los “empresarios”. No obstante, aparece sin justificación el costoso rodeo para salirse de la denominación directa y precisa de “innovadores”. Para completar, definió la “empresa” como “la realización de nuevas combinaciones” bajo la dirección de un “empresario” (*Teoría*, cap. II, 84). Por lo tanto, una organización productiva sin innovaciones, aun creciendo, no sería una “empresa”.

Para evitar confusiones elaboró, entonces, un catálogo de quienes estarían por fuera de la categorización como “empresarios”: a) los capitalistas limitados a la función de la propiedad y sus rentas; b) los responsables o directivos de negocios sin o con crecimiento pero sin innovaciones; c) los inventores que no llegan a la “puesta en práctica”; d) los “empresarios” después de creada y puesta en marcha su “empresa”. “Pues ser empresario no es una profesión ni, por lo general, una condición perdurable”, dictaminó, subiendo el énfasis a la mera indicación de tal posibilidad por parte de Pareto (ídem).

Como Marshall, deslindó la función empresarial de los requisitos de propiedad. En consecuencia, los empresarios no son en sí mismos capitalistas y deben encontrar adecuado acceso al sistema de crédito. Pero en el modelo de Schumpeter la banca no se limita a un papel neutral, pues toma las decisiones sobre las nuevas combinaciones puestas en marcha y las descartadas. En este sentido, asimila su capacidad decisoria a la de un “comité de planificación central” sobre el racionamiento de los recursos.

También en contraste, no sólo ante Marshall y Pareto, Schumpeter expuso las últimas consecuencias del argumento. “El riesgo recae siempre sobre los accionistas [...] Nunca sobre el empresario” (ibíd., 85). O recae sobre los bancos (ibíd., cap. IV, 143). Cuando falla, “el empresario pierde el dinero de otra gente [...] La toma de riesgo no toma parte en la función empresarial” (*Business*, cap. III, 79).

Otra diferencia radical con Marshall y Pareto lo separa de la visión heroica y la imputación de una naturaleza genial e innata al empresario. En su propio examen, tres condiciones dan cuenta sobre la fuente de empresarios: i) La existencia de nuevas posibilidades lucrativas; ii) La exclusión o accesabilidad limitada a tales posibilidades, sea por “calificaciones personales o circunstancias externas”; iii) La posibilidad de algún cálculo aproximado sobre los proyectos (*Teoría*, cap. VI, 215). “[...] su

éxito, perspicacia y vigor no son más esenciales que cierta estrechez de miras, que se limita a agarrar la ocasión por los brazos, y a nada más” (ibíd., cap. II, 98). Se presupone, claro está, el marco de la institucionalidad capitalista, el cual juega un papel esencial en la dinámica del mismo sistema.

En cambio, si bien sería distinta del liderazgo artístico, científico o político, la capacidad de liderazgo del empresario resultaría esencial para llevar a otros a las nuevas combinaciones, así sea “comprándolos a ellos o sus servicios”; para conducir, sin querer, tras de sí a sus propios competidores imitadores; para modificar convicciones de consumo de un público atávico; para atreverse a contrariar creencias establecidas; y para desafiar la sanción social mientras alcanza el éxito, y algunas veces a pesar de haberlo alcanzado.

Con todo, en su balance final se impone la prosa: “la misma innovación se está convirtiendo en rutina [...] en un asunto de grupos de especialistas capacitados [...] El romanticismo de la aventura comercial está decayendo [...] Hasta las guerras napoleónicas [...] la decisión individual y las dotes del mando del caudillo eran elementos esenciales. Esto ya no es así [...] El caudillo no tiene ya la oportunidad de lanzarse al combate. Está en vías de convertirse en otro empleado de oficina más, un empleado que no siempre es difícil de sustituir” (*Capitalismo, socialismo y democracia*, cap. 12, secc. I, 182). En consecuencia, “Deberá disminuir la importancia del empresario como ha disminuido ya la del jefe militar” (*Teoría*, cap. II, 95).

Además, “la personalidad y la fuerza de voluntad tienen que contar menos en un medio exterior que ha llegado a acostumbrarse al cambio económico [...] y que, en vez de presentarles resistencia (a las innovaciones), las aceptan como cosa corriente” (*Capitalismo*, cap. 12, secc. I, 182).

No vaciló en señalar, entonces, que los “conglomerados gigantes [...] con frecuencia son apenas caparazones donde un personal en permanente renovación puede ir de innovación tras innovación” (*Business*, cap. III, 70). De esta manera describía tendencias que en mitad de siglo emergerían con presencia ostensible en sectores como aviación, computación, energía, fibras, maquinaria, automóviles, química o comunicaciones.

En términos generales, Schumpeter no rechazó la noción de equilibrio como centro analítico. Por el contrario, la tomó como punto de partida, bajo denominaciones como “corriente circular”, “flujo estacionario” o crecimiento equilibrado (*steady growth*). Pero la encontró deficiente tanto en la versión de equilibrio general de Walras como en la de equilibrio parcial de Marshall porque no involucraba la serie de “explosiones” del “proceso evolutivo”. Debería ser, pues, corregida con su teoría de las innovaciones, como “perturbaciones endógenas del centro de equilibrio” (*Teoría*, cap. II,

75). En esta forma, las fuerzas espontáneas estarían permanentemente lanzando a los mercados hacia el equilibrio, pero éste, en vez de estático, estaría moviéndose sin cesar dentro del proceso evolutivo. En este paso, sin embargo, lo complementario se transformaría en “esencial en el sentido de que ahora cuenta por las características sobresalientes de la realidad y el cuadro hecho sobre las líneas de Walras y Marshall deja de ser verdadero [...] aun en el sentido delimitado de un proceso circular estacionario o en crecimiento [...] (tal cuadro) retendría su lugar, por supuesto, para describir la respuesta a las innovaciones de las firmas que no están innovando” (*Business*, cap. III, 73).

Además, la incertidumbre, si suele objetarse sobre los óptimos equilibrios walrasianos, no podía menos que resultar potenciada dentro de esta perspectiva más compleja. Las equivocaciones mismas entrarían, entonces, a formar parte activa del proceso.

Schumpeter no precisó la estructura analítica de tal complemento, aunque disponía para ello del modelo clásico de la renta diferencial. Como se ha visto, Ricardo mismo propuso su extensión al caso de la industria; Mill la aplicó a sus conclusiones; y en una formalización como la ilustrada en tal sección, se ajusta con rigor al argumento evolucionista: empresas heterogéneas en cada industria; diferencias entre procesos, sean organizacionales o técnicas; rentas lucrativas para los innovadores; difusión de las innovaciones; revolución en los costos cuando esto ocurre; liquidación de los peores procesos o empresas; cambio del centro de equilibrio; estímulo para otras innovaciones en un proceso indefinido.

La teoría clásica de la renta se cuele, inclusive, en sus propias palabras: “[...] las diferencias en la conducta de personas diferentes [...] se vuelven esenciales” (ídem). “Surge, por tanto, una diferencia entre ingresos, determinados por los precios que estaban en equilibrio (o sea costos) [...] y los gastos por unidad de producto [...] ahora [...] más pequeños que para cualquier otro negocio” (*Teoría*, cap. IV, 138). “[...] se alcanzará un punto en el cual la nueva mercancía será producida a un costo unitario mínimo igual al precio de venta” (*Business*, cap. IV, 111). No obstante, se empeñó en que “La ganancia del empresario no es una renta, como los rendimientos por ventajas diferenciales en los elementos permanentes de un negocio” (*Teoría*, cap. IV, 158). En este contexto, le hubiese bastado cuestionar los refutados prejuicios sobre la fertilidad inmutable de la tierra o, en forma más simple, considerar la variabilidad de sus ventajas de localización, para reconocer que la teoría clásica de la renta no presupone permanencia de las ventajas diferenciales, inclusive en el caso agrícola ni, con mayor razón, en el industrial.

Reconoció con tolerancia todas las variedades propuestas de ciclos, inclusive los ajenos a su propia teoría basada en las innovaciones, como los estacionales; pero negó de manera rotunda cualquier posibilidad para los derivados del mecanismo endógeno de ahorro inversión, o sea de la teoría de la demanda efectiva. Es más, en vez de un análisis concreto de tal modelo, lo rechazó con el difuso argumento metodológico de que supondría una inexistente vida propia para los agregados macroeconómicos, en el preciso momento en que el éxito los convertía en un instrumento esencial de la medición, el análisis y la política anticíclica. Esto parece en el fondo consistente, claro está, con su radical posición antikeynesiana.

De otro lado, la conexión que buscó entre el análisis de la empresa y los ciclos, a través de “olas” de innovaciones, aunque plausible, quedó sin sistematización teórica o empírica, a pesar de sus acopios estadísticos.

Pero tal vez menos afortunadas resultaron sus intenciones, contra todas las teorías establecidas, inclusive la de sus maestros de la escuela austriaca, para derivar la tasa de interés de las ganancias por innovaciones. Estas llegarían a cobrar así un carácter exhaustivo en su sistema. No obstante, durante el proceso fue acotando sus alcances. En una instancia, limitó la hipótesis a la “tasa de interés productiva”, para excluir el crédito de consumo. Y terminó proponiendo sólo que las innovaciones tendrían un impacto determinado sobre el nivel de la tasa de interés.

Si Marshall destacó “las ruinas de muchas empresas bravas y capaces” dejadas en su camino por las innovaciones técnicas, Schumpeter subrayó, además, la “destrucción del cuadro institucional de la sociedad capitalista” ocasionada por su innovador proceso evolutivo. Pero mientras sería “destrucción creadora” desde la óptica tecnológica, resultaría en una “pérdida de vitalidad” del proceso capitalista porque estaría “minando” sus propias instituciones, al menos por tres motivos: primero, la pérdida de influencia política de los “gerentes propietarios”, la cual “nunca han podido tener los gerentes de una gran empresa”; segundo, “una propiedad (anónima) desmaterializada, desfuncionalizada y despersonalizada no imprime subordinación moral alguna, como ocurría con la forma vital de la propiedad. Terminará porque nadie realmente se preocupe de defenderla dentro ni fuera de los recintos de los grandes conglomerados”; tercero, “la libertad de contratación adolece del mismo mal. El contrato estereotipado, desindividualizado, despersonalizado y burocratizado de hoy [...] no conserva sus rasgos antiguos [...] incompatibles con la existencia de conglomerados que tratan con otros conglomerados gigantes o con masas impersonales de obreros y consumidores. El vacío se llena por una selva tropical de nuestras construcciones legales” (*Capitalismo*, cap. 12, secc. III).

No obstante utilizarlos para respaldar sus actitudes más conservadoras, sorprende la liviandad de estos argumentos, evaporándose sobre la densidad de su vasta obra y de tendencias sobresalientes, como: en primer lugar, el enorme poder político de los miembros de las juntas directivas, sus traslajos con la alta burocracia pública, su control sobre los medios de comunicación, sus contribuciones a las campañas de legisladores, altos jueces, alcaldes, gobernadores y presidentes, su participación permanente en los partidos, en los contratos públicos, en las negociaciones internacionales y en la logística militar, la vasta cobertura de los accionistas, el organizado *lobby* y los eficaces grupos de presión; en segundo lugar, la difusión del reconocimiento a los derechos de propiedad, mediante la popularización del capital humano, la vivienda, los bienes durables, la masificación de las operaciones bursátiles, la mayor apertura para la competencia por cargos ejecutivos y la legislación sobre patrimonios intelectuales, deportivos y artísticos; y, en tercer lugar, la capacidad, extensión y eficacia regulatoria del Estado capitalista, las cuales parecen tan subvaloradas por Schumpeter como por Marx.

Por todo ello resultó paradójico que, contra la modalidad del capitalismo ante cuya competencia colapsó el poderoso sistema soviético, Schumpeter hubiese sentenciado: “Los verdaderos monitores del socialismo no han sido los intelectuales y agitadores que lo predicaron, sino los Vanderbilts, los Carnegies y los Rockefellers” (idíd., secc. I). Y, además, se precipitó a tal paradoja a pesar de haber planteado, en parcial acuerdo con Marshall, que “la empresa en gran escala no sólo aniquila, sino que también crea, en cierta medida, espacio para la pequeña empresa de producción y especialmente para la pequeña empresa comercial” (ibíd., secc. III).

## 12. FRANK KNIGHT, O LA INCERTIDUMBRE COMO DIMENSIÓN DE LA OPINIÓN Y DE LA GANANCIA

En un análisis competitivo como el de Walras, la ganancia empresarial sólo puede resultar de desequilibrios entre las ofertas y las demandas. Es decir, se extinguiría en la hipotética situación de un equilibrio. Pero éste, según Knight, requeriría perfecto conocimiento del futuro, pues cualquier discrepancia entre las previsiones y los resultados implicarían reajustes respectivos de los planes, la inversión, las ofertas y los precios. Por consiguiente, la ganancia surgiría como una consecuencia de la incertidumbre. “El primer atributo de la competencia, universalmente reconocido y evidente a primera vista, es la tendencia a eliminar la ganancia” (*Risk, Uncertainty and Profit*, lib. I, cap. II, secc. 24). “El Profesor Clark admite que su estado perfectamente competitivo implica sustancialmente

perfecto conocimiento de parte de todos los miembros de la sociedad sobre los hechos presentes y futuros significantes para el ordenamiento de su conducta empresarial” (ibíd., secc. 31). “[...] con ausencia de incertidumbre los costos y los valores serían iguales a través del sistema; esto es, existiría una perfecta organización de la producción y el intercambio, sin ganancias” (lib. II, cap. V, secc. 25).

Al respecto, cualquier discrepancia o cambio que pueda ser previsto “será descontado adecuadamente en avance” por la competencia, eliminando cualquier posibilidad de ganancias o pérdidas empresariales. “Éste es el primer principio de la especulación y es particularmente familiar en la capitalización de los incrementos anticipados en el valor de la tierra” (lib. I, cap. II, secc. 26).

Por lo tanto, no sólo en ausencia de cambios, o si el cambio es previsto, sino aun si “la ley de cambio es conocida [...] ninguna ganancia puede surgir” (ibíd., secc. 28). Y esta conclusión lleva a Knight a clasificar los instrumentos de previsión en tres categorías.

Primera: aplicación de “probabilidades matemáticas”, iguales o aleatorias, como en el evento de lanzar un dado perfecto. No obstante, “la clase matemática o a priori de probabilidad prácticamente nunca se encuentra en los negocios” (lib. III, cap. VII, secc. 27).

Segunda: aplicación de “probabilidades estadísticas”, para eventos menos homogéneos pero susceptibles de algún agrupamiento significativo, como en los seguros de transporte, de vida, de incendio, de salud y otros. Su fundamento estaría en la “ley de los grandes números”, pues la capacidad de predicción aumenta con el número de observaciones. De esta manera, la eficiencia de una aseguradora depende de su capacidad para concentrar clientes con determinados riesgos. Y deduce Knight que, a través de la concentración de los negocios, los riesgos de las empresas disminuyen con su tamaño, como en el caso de un especulador, según el número de sus operaciones.

Sin embargo, como probabilidades, o sea como riesgos previsibles en forma cuantificable, estas categorías serían por completo ajenas a la ganancia empresarial. “[...] un riesgo conocido nunca conducirá a recompensa alguna o a pagos especiales de alguna clase” (lib. I, cap. II, secc. 38). “[...] la previsión de eventos particulares es innecesaria para un resultado de perfecta imputación (de la totalidad de los ingresos a los costos de los recursos empleados), con cero ganancias, si sólo las alternativas son conocidas y la probabilidad de la ocurrencia de cada una puede ser precisamente estimada” (lib. III, cap. VII, secc. 4). Tales riesgos serían asegurables mediante primas, transformándose en otro costo normal, sin

contribución alguna a la generación de una ganancia. Debido a ésto, Knight llega hasta la implicación de que sobre tales riesgos “una aseguradora externa no hará ganancias definidas y en cualquier caso las primas serán iguales a los costos administrativos de la operación del negocio” (lib. III, cap. VIII, secc. 21).

De hecho, “Las decisiones empresariales [...] se enfrentan con situaciones que son en extremo únicas” (lib. III, cap. VII, secc. 47) y, por lo tanto, impermeables ante cualquier agrupamiento para la aplicación de probabilidades. En este campo, entonces, las “opiniones sobre las cuales se basa la conducta” (ibíd., secc. 45) constituirían el único instrumento de previsión disponible. Knight denomina “incertidumbre” a esta clase de riesgo incuantificable, identificado antes por Say y Thunen, a quien concede una mención especial al respecto (lib. I, cap. II, secc. 38). En forma tajante, “el riesgo involucrado en la actividad empresarial no es ni puede ser una cantidad conocida” (ídem). “[...] las incertidumbres medibles no introducen en los negocios clase alguna de incertidumbre. Es esta *incertidumbre verdadera* la que [...] (previniendo el equilibrio) [...] confiere su forma característica de ‘empresa’ a la organización económica como unidad y explica el peculiar ingreso del empresario” (lib. III, cap. VII, secc. 48).

En general, “todas las decisiones sobre la conducta en la vida real descansan sobre opiniones” (ibíd., cap. VIII, secc. 6). “Por la mayor parte, actuamos sobre estimaciones más que sobre inferencias, sobre ‘juicios’ o ‘intuiciones’, no sobre razonamientos” (ibíd., cap. VII, secc. 36). Y “esta capacidad para formular juicios correctos –en un campo más o menos extenso o restringido– es el principal hecho que hace útil a una persona en los negocios” (ibíd., secc. 42).

La responsabilidad de las decisiones tomadas sobre tales juicios, susceptibles de error, o sea una especialización en la carga de incertidumbre constituiría, entonces, según Knight, el hecho crucial del sistema empresarial. Esto explicaría, por un lado, la existencia de la empresa como organización, transfiriendo a su responsabilidad unos residuos inciertos, mientras garantizaría a sus proveedores de trabajo y crédito unos ingresos ciertos, salarios e intereses.

Por otro lado, tal hecho también explicaría la escala jerárquica dentro de las organizaciones, como un proceso de transferencia de responsabilidades sobre decisiones con resultados inciertos. Por lo tanto, los niveles más bajos resultarían aproximados a la máxima rutina, nunca pura, pues ésta corresponde a las máquinas, mientras las decisiones sobre los resultados más inciertos tenderían a concentrarse en la ‘cabeza’ única de un ‘controlador’ final. En extrema síntesis, se trataría de “una tendencia para

ahorrar conciencia” (ibíd., cap. X, secc. 6). “La incertidumbre y la responsabilidad no son por completo eliminadas (en las escalas inferiores), pero son parcialmente transferidas al superior en la escala de la organización [...] El superior es responsable por el (subordinado), y éste en concordancia recibe un salario fijo” (ibíd., secc. 9).

En consecuencia, “[...] en una actividad organizada la decisión *crucial* es la selección de las personas que toman las decisiones, la sustitución del conocimiento de las cosas por el conocimiento de las personas [...] (Una estimación de la capacidad de estimación de otros) [...] La decisión responsable no consiste en la generación de órdenes concretas de política, sino en la orden dada a un dador de órdenes, en su calidad de ‘empleado’ para ordenar. Y esta responsabilidad final asume necesariamente las consecuencias de sus decisiones” (ibíd., secc. 11). Como corolario, “la separación entre la responsabilidad (de las decisiones) y el control de la empresa resulta usualmente impracticable” (ibíd., cap. IX, secc. 40). Es decir, “el ‘control’ consiste principalmente en la selección de alguien para realizar el ‘control’” (ibíd., cap. X, secc. 2).

Además, Knight derivó de tal planteamiento dos características importantes. En primer lugar, mientras se expande la órbita de una empresa, las garantías requeridas crecen “y los inversionistas encuentran necesario insistir cada vez más en una participación del control del negocio. La distinción entre acciones y bonos tiende a desdibujarse” (ibíd., secc. 17). Esto parecía aplicar con nitidez en las economías avanzadas, claro está, cuando las grandes corporaciones dependían en mayor medida de los bancos y no se caracterizaban por mantener liquidez en billones de dólares propios como elemento de su competitividad. Inclusive, tales requerimientos pudieron haber estimulado la transformación. En segundo lugar, “resulta imposible una función empresarial completamente especializada o realizada en forma pura [...] El titular de las propiedades de un negocio no puede ser liberado de todos los riesgos y responsabilidades, mientras por necesidad el empresario debe tener casi siempre alguna propiedad [...] ‘respaldo moral’ de familiares o amigos ricos [...] *good will*, conexiones adecuadas y una reputación establecida” (ibíd., seccs. 15-28). Con esta base, Knight formuló una lista completa de factores determinantes sobre la oferta de empresarios: i) disposición; ii) habilidad; iii) poder para ofrecer garantías satisfactorias, y iv) coincidencia de estos factores.

Como se ve en tal deducción, el énfasis de Knight contrasta con el del empresario puro en los modelos de Walras, Pareto, Marshall y aun Schumpeter. E inclusive se permite acentuarlo, planteando que “[...] la propiedad es necesaria para la asunción de genuina responsabilidad” (ibíd.,

secc. 32) y concluyendo que el control y la responsabilidad “no son separables, aun teóricamente” (ibíd., cap. IX, secc. 24).

En general, la carga de la incertidumbre no podría ser asumida sin el ejercicio de la responsabilidad. “Cuandoquiera que observemos una aparente separación entre control y carga de incertidumbre, un examen revelará que estamos confundiendo actividades esencialmente rutinarias con el control efectivo” (ibíd., cap. X, secc. 12). “[...] desde la perspectiva del último administrador responsable, las dos funciones son siempre inseparables” (ibíd., cap. VIII, secc. 4). Y “para este manejo último sólo existe una remuneración posible, el residuo [...] la ganancia como ingreso inimputable” (a los costos de los demás servicios) (ibíd., cap. X, secc. 29).

Para cerrar el sistema, “el único ‘riesgo’ que conduce a una ganancia es una *incertidumbre singular*, resultante del ejercicio de una responsabilidad última” (ibíd., secc. 33). “Y en la organización empresarial típica del mundo moderno el propietario responsable no suministra servicios laborales a la empresa, sino servicios de la propiedad únicamente” (ibíd., secc. 32). Es evidente la pertinencia de esta lógica para las sociedades anónimas y por ello resultaba ineludible enfrentar su peculiar frontera. “Es el margen de error en esta facultad última de juzgar facultades, cuyo ejercicio es la esencia del control responsable, lo que constituye la única incertidumbre verdadera en la operación de la organización competitiva (y de cualquier otra organización)” (ibíd., secc. 35). Por consiguiente, “El principio fundamental bajo la actividad organizada es la calidad media de sus juicios como un grupo [...] una intuitiva facultad para juzgar la personalidad” (ibíd., secc. 4).

Pero ya en este terreno, los fantasmas de los argumentos colectivizantes, sobre “el reemplazo de los pequeños grupos de propietarios por el público en general”, asaltaron a Knight tanto como a Marshall. Y como éste, buscó salida en el planteamiento de que “las grandes compañías son realmente poseídas y administradas por pequeños grupos de personas que generalmente conocen entre sí sus personalidades, sus motivos y sus políticas tolerablemente bien” (ibíd., cap. XII, secc. 21). No le preocupaba, en realidad, la tesis del desgreño o el saqueo de la propiedad colectiva sino lo contrario, que el manto de celosa protección pudiera llegar a paralizar toda empresa verdaderamente riesgosa. Parece extraño entonces que, en contraste con Marshall, dejara sin consideración las ventajas sistémicas de las grandes organizaciones para financiar y administrar innovaciones. Pero podría haber una razón prioritaria para ello.

Knight concluyó que en la empresa “los poderes y atributos de liderazgo forman la más misteriosa y vital de las dotaciones” (ibíd., cap. X,

secc. 35). Ésta, sin embargo, parecería diluirse cuando el empresario, como controlador final, queda transmutado en un colectivo anónimo. Y, a pesar de su precisa contribución sobre un elemento, tal es el precio final que arriesgó Knight, para su modelo y para la integral comprensión de la empresa, cuando intentó reducirla en su integridad al factor unidimensional de la incertidumbre.

En realidad, el problema de la diversidad, de los diferenciales y de las asimetrías en las posiciones, así como el de la “distribución de la incertidumbre”, asaltó a Knight de una manera explícita a lo largo de su análisis. En repetidas ocasiones se refiere a “grandes ganancias que pueden ser realizadas por un pequeño número personas que saben lo que están haciendo, entre un gran número que no lo saben” (ibíd., secc. 36); al hecho de que “aquellos en control de las políticas de un negocio están casi inevitablemente en mejor posición para prever los ingresos futuros” (ibíd., cap. XI, secc. 35); a las diferencias entre personas “con respecto a la incertidumbre” y a la capacidad para “formar juicios correctos” (ibíd., cap. VIII, secc. 16); al hecho de que el éxito puede obtenerse por simples deficiencias y “fallas de juicio” de los competidores (ibíd., cap. IX, secc. 27); y hasta concluye su tratado planteando como problema fundamental “la distribución del control, del poder personal, de la posición, de la oportunidad, de las cargas de trabajo y de las cargas de incertidumbre”. No obstante, en cuanto fuentes de rentas diferenciales, descontables en avance para conformar precios de los recursos, las asimiló a costos y, por esa vía, las excluyó de la ganancia empresarial.

Es más, en forma tajante y sin detenida consideración descalificó las teorías en sentido contrario, sintetizadas en planteamientos sobre la ganancia como el de Francis Walker. “Su propia ‘teoría de la renta’ [...] a pesar de su fama en el momento de su promulgación, no requiere que nos detengamos” (lib. I, cap. II, secc. 17). Y a continuación, sin percibirlo, Knight suministra la clave de su propia encrucijada. “Walker escribió antes de que Marshall, Clark y Hobson hubieran mostrado que todos los ingresos son similares a la renta en el modo de su determinación, y una vez que ese punto ha quedado claro la teoría de la renta es reducida a una teoría de las remuneraciones meramente, y su significación especial desaparece”. Es decir, que en un equilibrio competitivo el valor del producto marginal es igual al precio de cada recurso, sea capital, o trabajo, o tierra, sin que ésta constituya una excepción “en el modo de su determinación”. Esto resulta correcto, sin embargo, sólo cuando la productividad marginal se mide sobre un recurso homogéneo, por ejemplo tierra de calidad invariable, excluyendo precisamente las diferencias, como se había tomado el trabajo de subrayar

Wicksteed (1910, cap. VI).

Por la misma razón, acierta Knight cuando define un equilibrio neoclásico, por ejemplo walrasiano, como una situación con cero ganancias empresariales, porque estos modelos, como se ha visto, descansan sobre el injustificable supuesto de que todas las tecnologías y todas las empresas son idénticas dentro de cada industria. Pero incurre en un equívoco cuando extiende sin calificación la misma definición a los modelos clásicos, por ejemplo los de Ricardo y Mill. En éstos, el equilibrio con cero ganancias aplica sólo para *el peor proceso* en operación, entre otros procesos y empresas diferentes en la misma industria. Es decir, producen un mismo producto con idéntico precio paramétrico, pero con diversidad de costos y ganancias diferenciales positivas, determinadas por las ventajas peculiares de cada caso individual.

Claro está, mediante la competencia, algunos diferenciales son descontados y capitalizados, convirtiéndose en precios de recursos ajenos a la empresa y, por lo tanto, en costos para ésta, como en el caso de las tierras o talentos con calidades especiales. Pero otros resultan de las ventajas de información de los propietarios, es decir, de su menor incertidumbre sobre determinados aspectos; de la posición particular de la empresa; de su unidad como organización compleja; y de sus derechos sobre la acumulación de su propia historia. El hecho de que estos también puedan ser descontados y capitalizados como precio y costo para propietarios “nuevos” sólo confirma las ganancias diferenciales de los propietarios previos.

En alguna medida, por consiguiente, una empresa es un instrumento para explotar diferenciales o ventajas especiales. Sin embargo, esto conduce a un problema de clasificación. Algunas podrían considerarse casi permanentes y externas, como las naturales; otras inconvenientes socialmente, como las de manipulación monopolística; otras injustas y desleales, como determinadas diferencias de recursos iniciales para las competencias individuales; y otras socialmente óptimas, como las diferencias inevitables de localización entre individuos. Éstas permiten la captación barata de información dispersa, de oportunidades y su transferencia a la sociedad a cambio de una renta que tiende a extinguirse con la difusión, es decir, que desaparece como incentivo cuando ha cumplido su misión colectiva.

Una acción funcional de la propiedad individual consistiría, entonces, en estimular la cobertura de las oportunidades sociales dispersas. Lo cual sugiere que una economía sin desigualdades de información, o de incertidumbre, o con idénticos portafolios de activos para todos los

individuos, sería asimilable en sus funciones óptimas a una economía de planificación central, con la propiedad colectivizada.

Sin embargo, tal asintota no resulta aplicable a la conversión de la empresa con propiedad individual en sociedad anónima, con propiedad “colectiva”. En primer lugar, persisten las particiones de la propiedad entre diversos conglomerados. En segundo lugar, la colectividad de ganancias homogéneas entre accionistas de una misma empresa es aparente, pues las desigualdades individuales de poder, capital información y oportunidad generan ganancias diferenciales a través de las variaciones en los precios de las acciones, por fuera de los dividendos. Y, en tercer lugar, pueden permanecer abiertas las oportunidades para el surgimiento de nuevas empresas, inclusive individuales.

La incertidumbre y la responsabilidad sobre errores en las decisiones constituyen componentes incuestionables del proceso empresarial, y se debe a Knight el mayor esfuerzo sistemático para precisarlas y situarlas dentro de la teoría. Sin embargo, avanzó en este propósito excluyendo las fuentes diferenciales. Cuando éstas son restituidas, la carga de incertidumbre podría constituir un factor de ganancias empresariales, equivalentes a las del peor proceso, aunque subsidiarias por ello mismo, y nunca totalizantes, excepto en el caso de idénticos procesos y empresas. Y, aun en este caso, con base en la mejor capacidad de opinión, los perceptores de ganancias pudieron haber enfrentado su inversión con un menor grado diferencial de incertidumbre, en vez de uno mayor.

La incertidumbre pura podría ser, entonces, simétrica y en este caso parecería detenerse en los juegos de puro azar. De ahí, las repetidas referencias de Knight, aunque asistemáticas e incómodas en el orden de su rompecabezas, a la “pura suerte”, las “apuestas” y el “póker”. Por lo demás, de principio, había planteado que los ingresos por apuestas no constituían un objeto explicativo de la teoría económica, como las rentas, los salarios, los intereses o las ganancias.

Quizá Hank Greenberg, quien empezó como vendedor de seguros, hasta llegar a controlar AIG, uno de los veinte conglomerados más poderosos del mundo, podría contribuir a iluminar la discusión de una teoría empresarial, cuando sintetizó una experiencia mayor de medio siglo en una de sus máximas preferidas: “Todo lo que pido en la vida es una ventaja especial”. Y aun si éstas no existiesen, persistirían por lo demás las *diferencias* en las preferencias, o en la “disposición” de oferta para asumir determinadas posiciones, inclusive si estuviesen libres de todo riesgo, o quizá por eso mismo. Por lo tanto, los supuestos de consumidores “representativos” o idénticos, coincidentalmente en los mismos modelos

que asumen firmas idénticas, parecerían contribuir poco, con su pertinaz resistencia contra los diferenciales, en el avance sobre una teoría consistente de la empresa.

### 13. BERLE Y MEANS, O “LA REVOLUCIÓN CORPORATIVA”

El énfasis sobre los impactos de las grandes organizaciones, manifiesto en los desarrollos teóricos desde mediados del siglo XIX, cobró un mayor ímpetu con: el protagonismo de los carteles durante el cambio de siglo; la primera legislación *antitrusts* (Sherman Act de 1890); los debates del período de la primera guerra mundial acerca del papel de los monopolios imperialistas (Hobson, 1902; Hilferding, 1910, y Lenin, 1917); el “revisionismo” socialista con respecto a la democratización de la propiedad, incluida la accionaria (Bernstein, 1900); la instauración del sistema soviético, señalado como analogía extrema de un gran monopolio; el ascenso de la administración nacional socialista en Italia y en Alemania; y la gran depresión iniciada en 1929. Sobre ésta, de hecho, una primera reacción buscó la culpa en rigideces atribuibles a conductas de los oligopolios o de los sindicatos. Y la influencia de estas hipótesis en los modelos teóricos persistiría aun después del trabajo de Keynes (1936), centrado en la explicación de la demanda efectiva.

En tal contexto, parecen significativas obras como *The Control of Trusts* (Clark y Clark, 1912) y *Social Control of Business* (Clark, 1939). Esta última empieza, precisamente, afirmando que “estamos viviendo en medio de una revolución, una revolución que está transformando el carácter de los negocios, de la vida económica y de las relaciones económicas de todo ciudadano, así como los poderes y las responsabilidades de la comunidad hacia los negocios, y de los negocios hacia la comunidad” (3). Data hacia 1873 el origen de tales cambios, atribuyéndolos a la combinación de un aumento de la ciencia (como segunda fase de la revolución industrial), el crecimiento de la democracia y la producción organizada en gran escala. Y destaca entre sus implicaciones la efectiva regulación del gobierno sobre los ferrocarriles, los servicios públicos, las aguas, las frecuencias radiales, la navegación aérea, los *trusts*, el sistema de la Reserva Federal, la legislación laboral, el arbitramento obligatorio, la seguridad social, la salud pública, la migración, el comercio internacional, la planeación urbana, el mercadeo y, mas recientemente, el ciclo económico, los mercados financieros, el desempleo, el tipo de cambio, el control natal, la redistribución tributaria y, “mediante la ‘democratización de los negocios’, el control social dentro de la estructura de la industria misma” (4). Es más, vaticina que este “movimiento multilateral hacia el control [...] puede ser guiado [...] mejor informado y

racionalizado, pero no puede ser detenido, así como ningún grupo puede dictar su curso” (4).

Sobre la regulación corporativa, además del Sherman Act de 1890, “prohibiendo [...] todos los contratos, combinaciones o conspiraciones para restringir el comercio, y todos los monopolios o intentos de monopolizar” (391), destaca la creación en 1903 de una oficina federal de investigaciones, “conocida como el Bureau of Corporations”; las Actas Elkins (1903) y Hepburn (1906), ilegalizando las prácticas discriminatorias de los ferrocarriles; el Acta Clayton (1914) y la creación de la Federal Trade Commission, aplicables a las corporaciones en general; actas similares aprobadas en 1921 y 1922 para el comercio agropecuario; y el Acta Robinson-Patman (1936), dirigida especialmente a los almacenes de cadena (392).

La manipulación temporal y espacial de precios, los bloqueos bancarios y otras maniobras solían ser utilizadas para amedrentar y hundir a la competencia. Como símbolo, “La National Cash Register Company mantenía ‘una morgue’ de máquinas difuntas de sus competidores y la usaba para intimidar a quien pudiera contemplar la entrada en el negocio” (358). Sin embargo, las disoluciones legales de la American Tobacco Company, de la Standard Oil Company y de la National Packing Company (1912) parecían difundir un nuevo mensaje regulatorio. Clark aventuró, entonces, una conclusión teórica sobre la regulación en la conducta de las grandes empresas: “durante la temprana historia de nuestros *trusts*, ha habido una sorprendente fertilidad en la invención de métodos calculados para liquidar a los competidores, sin consideración alguna ante su eficiencia productiva o su derecho a sobrevivir [...] No se necesita puntualizar los efectos de tales métodos en la construcción de un monopolio. Pero el *trust* moderno no desea absorber o expulsar a todos sus competidores. Típicamente no desea controlar mucho más de la mitad del mercado, por temor de atraer un pleito con el gobierno” (389).

En *The Modern Corporation and Private Property*, 1932, Adolph Berle y Gardiner Means también sustentaron de manera sistemática la tesis de una “revolución corporativa”, condensada en “la traslación de quizá dos tercios de la riqueza industrial del país desde la propiedad individual hacia la propiedad de las grandes corporaciones, con financiamiento del público” (vii). Para 1929 estimaron que ya “por lo menos el 78% de la riqueza de los negocios americanos es corporativa” (31); “más del 94% de las manufacturas es producido por las corporaciones” (14); “había en el país más de 300 mil corporaciones no financieras. Pero sólo 200 controlan cerca de la mitad de la riqueza corporativa” (32); y “en una población de ciento

veinticinco millones (con entre cuatro y siete millones de personas accionistas), dos mil individuos están en una posición de controlar y dirigir la mitad de la industria” (33).

Cabe anotar que a comienzos del siglo XXI tal indicador de concentración se había duplicado, con la mitad del valor de mercado de todas las corporaciones correspondiendo a sólo las cien mayores (*Fortune*, 11 de julio, 2005). Sin embargo, el número total de accionistas se había multiplicado, quizá, por más de diez, mientras la población no había alcanzado a triplicarse. Hacia 1982 las cien mayores producían el 33% del PIB y las doscientas mayores el 43%, entre 461 mil corporaciones activas de todos los tamaños (Scherer, 1990, 59).

Berle y Means concluyeron entonces que “el propietario individual ha estado perdiéndose permanentemente en la creación de una serie de gigantescas oligarquías industriales. Es más, parecería que [...] este proceso no podría ser reversado” (v). Y, como un corolario, “el resultante divorcio entre la propiedad y el control casi necesariamente implica una nueva forma de organización económica de la sociedad” (viii). “Por sus tremendas proporciones, podría decirse que ha evolucionado hacia ‘un sistema corporativo’, así como alguna vez hubo un sistema feudal” (1). Por lo tanto, “nuevas responsabilidades hacia los propietarios, los trabajadores, los consumidores y el Estado recaen sobre los hombros de quienes disponen del control” (6). “Los responsables de los negocios están asumiendo de manera creciente el aspecto de estadistas económicos” (357).

Para 144 corporaciones con información disponible, entre las 200 mayores, la mitad tenía más de veinte mil accionistas cada una, y el 86% tenía más de cinco mil (49). La American Telephone and Telegraph Company (ATT) tenía más de seiscientos mil accionistas; Cities Services Co. tenía casi quinientos mil; la General Motors Corp, la Standard Oil Co., la United States Steel Corp y la Pennsylvania Railroad Co. tenían alrededor de doscientos mil accionistas cada una (96-110). “Más de la mitad de los activos pertenecían a compañías en la categoría de más de cincuenta mil accionistas” (49). Sin embargo, a medida que se dispersaba la propiedad, cada vez más parecía separarse y concentrarse el control. Éste, de hecho, se había logrado sobre la Standard Oil, por parte de John Rockefeller, con menos del 15% del valor accionario (84), sobre algunos ferrocarriles con el 2% (73) y en el caso de la Cities Service Company “un millón de dólares en acciones de valor par tenía el control virtual sobre activos de aproximadamente mil millones de dólares” (76).

En general, “el 65% de las (doscientas mayores) compañías y el 80% de su riqueza combinada estarían controladas (autocráticamente) por su

propia dirección administrativa o mediante un instrumento legal”, es decir, por grupos con menos del 20% de la propiedad accionaria (93-94). “Sólo 11% de las compañías y 6% de su riqueza involucraban el control por un grupo de propietarios con la mitad o más de las acciones emitidas” (114). La conclusión de Berle y Means es, entonces, áspera: “La concentración del poder económico separado de la propiedad ha creado, de hecho, imperios económicos, y ha puesto estos imperios en las manos de una forma de absolutismo, relegando a los ‘propietarios’ a la posición de proveedores de los medios mientras los nuevos príncipes pueden ejercer su poder [...] el individuo, excepto en una posición de control, ha caído en una relativa insignificancia” (124).

Para tales efectos, la diversidad de los instrumentos utilizados no parecía limitada por los derechos intrínsecos y convencionales de la propiedad, sino sólo por la posición, las oportunidades, la imaginación, la libertad de contratación y la actitud de los jueces en cada caso peculiar. Por ejemplo, “el error de un juez en New Jersey, presionado por una decisión rápida sobre la hora del almuerzo, condujo a la evolución de [...] la emisión de acciones en contrapartida de activos no monetarios” (257) (propensos a avalúos arbitrarios por parte de las juntas directivas, en vez del dinero pagado en forma directa). Además, si la corte estaba en Delaware, New York o en otro sitio, el resultado podía ser distinto. Entre los medios más eficaces para ganar o acrecentar el control divorciado de la propiedad accionaria, Berle y Means, basados en expedientes presentados ante los tribunales, analizaron los siguientes: emisión de acciones por debajo de su valor par; diferenciación accionaria en clases, como A o B, con distintos derechos, inclusive de votación; dividendos pagados como acciones; uso de acciones preferenciales, supeditadas a la discrecionalidad sobre una cuenta de superávit pagado, en sustitución de los bonos; fusiones entre corporaciones con modificación de los derechos previos de los distintos grupos de accionistas; intercambio de acciones por propiedades, servicios o *good will*; recompra de acciones por la empresa cuando las circunstancias favorecen las inversiones personales de sus directivos; supresión de los derechos de grupos de antiguos accionistas para suscribir nuevas emisiones en forma proporcional; opciones temporales o perpetuas de compras futuras de acciones, en condiciones variables; títulos convertibles en otros a opción de la compañía en vez de los tenedores; dividendos opcionales de ser pagados en un año a las acciones preferenciales, no acumulativos para años posteriores; retención de utilidades en unos años para distribuir las en otros; garantías de una fracción fija de utilidades para determinada clase de acciones, mientras se ejecutan nuevas emisiones de otras clases de acciones,

diluyendo sus residuales dividendos; garantías de rendimientos fijos para determinadas opciones futuras; manipulación de los métodos y las distribuciones temporales de los resultados contables; construcción de estructuras corporativas piramidales, como las compañías *holding* y las transferencias de negocios entre sus subsidiarias; reserva contractual expresa del derecho de alterar, corregir o anular cláusulas de la escritura de constitución corporativa y, por lo tanto, de modificar la estructura de los derechos iniciales; miembros entrecruzados en las juntas directivas de diversas corporaciones; la información, el aparato y otros recursos de los directivos para impulsar su propia selección de los representantes de miles de accionistas dispersos y sin poder individual.

En un período inicial existía un control por parte del legislativo de cada Estado de la Unión sobre todas las escrituras de incorporación, con una discusión pública de cada cláusula. En contraste, en el período posterior a la consolidación de la “Ley general de incorporación”, desarrollada en los diversos Estados entre 1837 (Connecticut) y 1902 (Alabama), “Hoy, un grupo promocional va a sus abogados; demanda unos estatutos que otorguen la más amplia latitud posible de poder sobre las iniciativas de la corporación, la distribución de intereses entre accionistas y aspectos similares; en la privacidad de las oficinas de sus abogados la escritura es armada, revisada y finalmente aprobada por sus proponentes; luego es archivada en la oficina de una Secretaría de Estado y desde entonces permanece enterrada ahí para los propósitos prácticos. En realidad, nadie conoce su contenido, excepto los mismos incorporadores, sus abogados y los funcionarios autorizados en dichas oficinas” (137).

Con respecto a tal evolución, cuatro razones fueron consideradas por Berle y Means. Primera: el costo y la congestión que regulaciones detalladas impondrían sobre el sistema judicial. Segunda: la iniciativa, flexibilidad, agilidad y responsabilidad de las gerencias quedarían en riesgo ante una involuntaria coadministración por parte de las cortes. Tercera: la influencia del poder corporativo. Y cuarta: la aplicación sistemática del principio del libre contrato.

De esta manera, aunque innegable, el avance del control público sobre las corporaciones tomaría otra dirección, limitándose a las eventualidades de fraude abierto, distorsión y retención de la información contable esencial para los inversionistas, violación de responsabilidades fiduciarias o daño “malintencionado” contra los intereses de la empresa, los accionistas o el público, como quiera que la circunstancia jurisprudencial tienda a interpretar tales conceptos. Y la sustancia de esta conclusión parecería sostenerse aun cuando se considera la legislación posterior,

materializada en la Securities Act de 1933, la Securities Exchange Act de 1934, la Public Utility Holding Company Act de 1935, la Trust Indenture Act de 1939, la Investment Company Act de 1940, la Investment Advisers Act de 1940 y la Sarbanes-Oxley Act de 2002. En este sentido, una evaluación detallada concluye lo siguiente: “En el siglo y medio posterior, la forma corporativa fue liberalizada gradualmente [...] Y ahora, en los últimos 25 años, hemos alcanzado aun mayor liberalización con cuatro nuevas formas de asociación con responsabilidad limitada [...] En relación con esto, el *Statutory Business Trust*, adoptado primero en Delaware en 1988 [...] ofrece virtualmente completa libertad contractual [...] Es el resultado de una variedad de desarrollos en las leyes de bancarrotas, impuestos y prácticas contables, así como en los servicios de evaluación crediticia, comunicaciones, tecnología de cálculo y contratación comercial” (Hansmann, 2006).

Además, cabe destacar que el impuesto sobre las utilidades corporativas, indicador del énfasis sobre la economía mixta, pasó de cero en 1901, al 1% en 1911, al 10% en 1921, al 14% en 1931 y al 35% en 1941, donde ha tendido a nivelarse después de algunos picos (Shiller, 2000, 140).

Sobre el principio de libre contrato, a propósito del diseño de las escrituras de incorporación, Berle y Means fueron particularmente críticos, calificándolo como una “ficción”. Y aclararon: “en el curso de su práctica como abogado (especialista en derecho corporativo), uno de los autores nunca ha encontrado un accionista (común) que haya leído la escritura o el acta de constitución de la respectiva corporación” (188). “Un contrato presupone dos partes capaces de la contratación antes de que las negociaciones empiecen” (130).

No obstante, también mencionaron una tasa de rentabilidad común entre el 12% y el 15% sobre el capital invertido en las empresas, contra una tasa de interés entre el 3% y el 4% (201). Por lo tanto, los inversionistas comunes, protegidos del fraude, podrían encontrar tales condiciones más relevantes para “su contrato” que las cláusulas en las escrituras de incorporación. Además, la posibilidad de rescindir en forma instantánea a través de la venta en el mercado de valores constituye una garantía perceptible.

Por otra parte, el comportamiento de los precios de las acciones devino en dato crítico, con su precisión, su simplicidad, su presión sobre las responsabilidades gerenciales y su ahorro de esfuerzos del accionista común, liberándolo de actuar sobre la maraña de derechos y de fuerzas que subyacen en la constitución de las corporaciones. También, con implicaciones similares, se generalizaron los inversionistas colectivos, institucionales y sus

analistas profesionalizados sobre la información corporativa.

En síntesis, el recurso aportado por los inversionistas sin control sería el monto escueto del capital invertido, adoptando como parámetros contractuales la liquidez de sus inversiones, los niveles de precios de las acciones y una rentabilidad mínima esperada. De otro lado, aparte del capital, los incorporadores se tipificarían por aportar recursos diferenciales, como información especial, experticia, organización, privilegios de explotación, experiencia, conexiones, carisma, confianza pública, dedicación, prestigio o, en general, ventajas especiales para explotar unas oportunidades particulares. Estos recursos, en contraste, tienden a ser inmóviles y a maximizar su rentabilidad sólo mediante el control.

Parte de la perplejidad de Berle y Means se explicaría, entonces, por su resistencia para aceptar la posición generalizada y dominante de estos recursos dentro de la legitimidad capitalista, cuando de hecho se convertían en fuente de nuevos y gigantescos capitales (356). (En algún momento llegan a describirla como *plundering*). Sin embargo, dilucidaron con detalle y precisión la trama del capitalismo en su fase posindustrial y contemporánea, tal como se percibe en la siguiente conclusión: “La naturaleza del capital ha cambiado. En medida creciente no se compone de bienes tangibles, sino de organizaciones construidas en el pasado y disponibles para funcionar en el futuro” (46). “La riqueza de los accionistas no consiste en [...] fábricas, ferrocarriles o maquinaria [...] sino en un conjunto de expectativas que tienen un valor de mercado” (348).

Para finalizar, generalizaron algunas hipótesis que vendrían a adquirir carta de ciudadanía entre los críticos posteriores de los modelos convencionales de la firma. Entre ellas: la separación de intereses entre los propietarios mayoritarios del capital, los controladores y los burócratas de las corporaciones; la multiplicidad de objetivos de los directivos, en relación con grupos distintos, en su calidad de “estadistas económicos”; la invalidación de la maximización de beneficios de la firma como su única función objetivo; la integración de los miles de consumidores con los miles de accionistas con los miles de trabajadores como parte del mismo organismo corporativo; los resultados como consecuencia de un “balance” entre esas complejas fuerzas, en vez de la optimización racional de alguna variable; la sustitución de la iniciativa privada y personal por “la actividad organizada” de la “empresa corporativa”; y la invalidación de sus resultados como equilibrios óptimos desde un punto de vista social.

Como se ha visto, también adhirieron a la percepción de que un nuevo tipo de sociedad se estaba gestando mediante tal revolución en la estructura interna de las empresas. Y antes de terminar, dentro de un

aparente ánimo de subvaloración de la capacidad y especialización tributaria del Estado, arriesgaron una tesis concreta al respecto: “Es concebible –de hecho parecería casi esencial si el sistema corporativo ha de sobrevivir– que el ‘control’ en las grandes corporaciones se desarrolle en una pura tecnocracia neutral, balanceando una variedad de exigencias de varios grupos en la comunidad, con determinada asignación del ingreso a cada uno, sobre la base de la política pública en vez de la avaricia privada [...] Donde sus propios intereses se ven involucrados, aun intenta dominar al Estado” (356-357).

Un decenio más tarde, en medio de la Segunda Guerra Mundial, tal tesis sería llevada hasta su extremo por James Burnham en *The Managerial Revolution* (1941), bajo el argumento de que estaba ocurriendo una sola revolución global encarnada por una misma tecnocracia gerencial, con el control de las organizaciones tanto privadas como públicas, ya tomase la apariencia de soviétismo ruso, nacional socialismo alemán o “Newdealismo” americano. “Berle y Means no llevaron el análisis suficientemente lejos” (Burnham, 1941, 89). “Los gerentes y los burócratas se fusionan en una sola clase con intereses unidos” (ibíd, 280-281). Las únicas diferencias relevantes estarían sobre el orden de las etapas y los grados de profundización alcanzados. El máximo estaría en Rusia, con una reducción de los capitalistas a la impotencia primero e inmovilización de las masas después; seguido de Alemania, con estas etapas invertidas; y por último Estados Unidos, más parecido a Alemania. “Nos quedan tres teorías acerca del futuro: que el capitalismo continuará; que se transformará en socialismo; o que se transformará en la sociedad dirigida por los tecnócratas. Queda poca duda de que esta última es la más probable sobre la base de la evidencia disponible” (285).

Para Burnham la “tecnocracia gerencial” se compone de quienes están a cargo de “la dirección técnica y la coordinación del proceso de producción” (78), incluyendo dentro de este último “ejércitos [...] policía [...] prisiones [...] diplomacia [...] propaganda”, sin obedecer a “los prejuicios morales” que separan en forma tajante la producción del Estado y del resto de la economía. “Estos *managers* se convierten en el Estado” (156-157) y “lo conciben exactamente de la manera en que un gerente o un ingeniero organiza una fábrica” (197), “piensan que la sociedad puede ser operada productiva y eficientemente como una fábrica de producción masiva” (193).

Como reencarnando una preocupación marshalliana, Berle y Means también habían presentado la analogía entre una corporación y un ejército, señalando que “en la industria moderna la libertad individual es necesariamente reprimida”. En este respecto, uno de los capítulos más

perturbadores de Burnham es sobre el totalitarismo, al cual presentó como una etapa casi inevitable de la revolución gerencial, aunque transitoria. Esto contribuyó quizá a estimular reacciones teóricas como la de Hayek, quien lo cita en *Camino de servidumbre* (1944), y sátiras literarias como “1984” de George Orwell, publicada en 1949. Precisamente, Orwell había reseñado en 1946 el libro de Burnham, de manera ácida. Como muestra, considérese la siguiente serie de observaciones: “La veneración del poder nubla el juicio político porque conduce, casi de manera inevitable, a la creencia de que las tendencias presentes continuarán [...] Y de que las cosas ocurrirán de una forma más rápida, completa y catastrófica que en la práctica [...] En cada punto Burnham está prediciendo una continuación de lo que está ocurriendo [...] Hace demasiado énfasis en la teoría de Pareto sobre ‘la circulación de las elites’ [...] [Y en los] otros discípulos de Maquiavelo [...] Durante los últimos cincuenta años el movimiento general ha sido casi con certeza hacia la oligarquía [...] Y la libertad individual se degrada [...] [Pero] Burnham argumenta que una sociedad de seres humanos libres e iguales nunca puede existir porque nunca ha existido [...] La clasificación del fascismo y el comunismo como una misma cosa es una actitud esencialmente americana [...] y sería casi inconcebible en un inglés o en un europeo occidental [...] El régimen alemán cayó por un error de tal magnitud [...] que con la mayor probabilidad sólo puede cometerse en países donde la opinión pública no tiene poder [...] El régimen soviético se democratizará o perecerá [...] aunque es muy temprano para precisar la forma en que se destruirá a sí mismo [...] La esclavitud ya no es una base estable para la sociedad humana [...] Ésta puede mantenerse unida sólo si determinadas reglas de conducta son respetadas” (Orwell, 1946).

La tesis de una revolución corporativa seguiría proyectándose de diversas formas. Por ejemplo, en el comienzo del siguiente decenio se publicó *Organizational Revolution*, de Kenneth Boulding (1952), donde es abordada como un fenómeno que requiere explicaciones adicionales, especialmente en sus contradicciones con el entorno, pero ya decantado y naturalizado como la normalidad capitalista dentro de una economía mixta.

#### 14. RONALD COASE, O LOS EMPRESARIOS COMO SUSTITUTOS DEL SISTEMA DE PRECIOS

Cuando se instituía la planificación estatal soviética, algunos economistas planteaban que sin los precios de mercado resultaría imposible asignar los recursos en forma eficiente. Y entre las reacciones, Coase decidió destacar la siguiente: “[...] hay razón en la respuesta de Durbin a quienes hacen énfasis en los problemas de la planificación central, en el sentido de que los mismos

problemas deben ser resueltos por los empresarios en el sistema competitivo” (Coase, 1937, secc. I). Más de medio siglo después añadió: “Lenin había afirmado que el sistema económico en Rusia sería administrado como una gran fábrica. ¿Cómo podían entonces compatibilizarse las opiniones de los economistas sobre el papel del sistema de precios y la imposibilidad de una exitosa planificación central, con la existencia dentro de nuestra propia economía del empresariado y las empresas [...] algunas de ellas muy grandes?” (Coase, 1988).

Y, en forma gráfica, sintetizó: “Si un empleado se traslada de la sección  $y$  a la sección  $x$ , no es movido por un cambio en los precios relativos sino porque se le ha ordenado hacerlo” (*The Nature*, secc. I). Por consiguiente, Coase concluyó refiriéndose a los empresarios como “las personas que, en un sistema competitivo, toman el lugar del mecanismo de precios para la asignación de los recursos” (idem).

Por supuesto, tal planteamiento parecería confirmar las reservas de Marshall y de Knight contra el agigantamiento corporativo. Y, como si esto fuese poco, Coase criticó el argumento sobre limitaciones al tamaño por curvas convencionales de costos en forma de  $u$ , pues implicaba confundir la producción de una mercancía con la actividad integral de la firma. Ésta, en realidad, al toparse con el cambio de pendiente, podría expandirse con múltiples productos. Aun en el caso de un mercado sin límites detectables para el volumen de un mismo producto, una firma podría encontrar que resulta menos costoso organizarse para diversificar que para ampliar la línea tradicional, debido por ejemplo a la localización (ibíd., secc. IV).

No obstante, lejos estaba Coase de desconocer un límite para el tamaño. Por el contrario, reemplazar uno deleznable por otro más consistente, en su concepto, era su objetivo. Y creyó encontrarlo en el postulado de que “los costos marginales de organizar transacciones adicionales son crecientes [...] dentro de la firma” porque “[...] puede haber rendimientos decrecientes de la función empresarial” (ibíd., secc. II).

En consecuencia, “una firma tenderá a expandirse hasta el punto en que organizar una transacción interna extra se hace igual al costo de adelantar la misma transacción por medio de un intercambio en el mercado abierto” (idem). Por ejemplo, alcanzado determinado tamaño, el costo de organizar una ampliación del equipo interno de ventas podría hacerse mayor que el de contratar tales servicios con proveedores externos. Y, a la inversa, antes de alcanzar tal tamaño, la firma preferiría contratar sus propios empleados. La forma de  $u$  para las curvas de costos se sostendría, entonces, sobre factores organizacionales, lo cual parece una extensión de los planteamientos de Marshall y, en particular, de sus conclusiones en el

sentido de que “las economías adicionales de administración, obtenidas por un aumento en el tamaño de un establecimiento individual, caen gradualmente a medida que el tamaño aumenta” (*Industry and Trade*, cap. 3, secc. 8). De esta manera, a pesar del avance de la gran empresa y de su reemplazo progresivo del sistema de precios por la coordinación empresarial, quedaría garantizado el campo para la emergencia de firmas menores, para la multiplicidad de organizaciones, para la partición de la propiedad y para las funciones del mercado entre sus intersticios.

Desde la imagen refleja, una firma perdería beneficios si recurre a proveedores externos en vez de empleados, antes de alcanzar su tamaño crítico. Existiría, entonces, “un costo de utilizar el mecanismo de los precios” (*The Nature*, secc. II), se pagarían unos “costos por dejar que la transacción sea ‘organizada’ por el mecanismo de los precios” (ibíd., secc. V). Como corolario famoso, sólo si estos costos de transacción o de “mercadeo” fuesen iguales a cero una firma podría maximizar beneficios con ignorancia de su tamaño o del estado específico de su organización. Y, claro está, Coase concluye que las firmas (con empleados, parece sobreentenderse) existen porque estos costos de transacción son positivos. En caso contrario, serían inexistentes los incentivos para crearlas y operarlas.

Con todo lo demás constante, una firma tendería a ser más grande, entonces, mientras menos aumenten sus costos de organización, los cuales dependerían de las técnicas gerenciales, la dispersión espacial de sus actividades y sus medios para la transmisión de información. Además, involucró en este resultado las tendencias de las fallas empresariales y de los precios de los recursos adquiridos por la firma.

Las tesis de Knight constituyeron un blanco particular de la crítica de Coase, especialmente en tres niveles. Primero. El potencial de ganancias no dependería de una mejor capacidad de opinión, pues ésta puede ser comprada, por ejemplo en asesorías. Claro está, interpretando de manera integral el modelo de Knight, no se trataría sólo del acceso a mejores opiniones sino de la responsabilidad en su aplicación efectiva, la cual, en contraste, no puede ser comprada. Segundo. Sin incertidumbre, la gerencia sería un empleo rutinario y ello requeriría un principal, inexistente para tal caso en la tesis de Knight. De acuerdo con ésta, no obstante, en tal situación serían superfluas las empresas capitalistas. Habría que buscar los principales, pues, en otras instituciones. Tercero. En ninguna parte el modelo de Knight ofrecería una razón para el reemplazo parcial del sistema de precios. Sin embargo, la totalidad de la argumentación de Knight sostiene, precisamente, que el sistema de precios es incapaz de suministrar toda la información requerida para el funcionamiento del sistema económico y en esa deficiencia

debe ser, entonces, sustituido por las opiniones y la responsabilidad de los empresarios.

Más bien, como se ha visto, las deficiencias del modelo de Knight se relacionan con el análisis de las rentas diferenciales de las empresas, algunas de las cuales dependen de la diversidad en los costos de organización que actúan como base del modelo de Coase. Éste no se refiere, por otra parte, a un cuestionamiento involucrado en el argumento de Knight, en el sentido de que toda ventaja previsible se transforma en el precio de un recurso y, por lo tanto, en un costo interno. Si esto fuese así, en equilibrio desaparecerían las ventajas organizacionales de la empresa para reemplazar al sistema de precios. Sin embargo, Coase disponía de una respuesta, esencial para un adecuado planteamiento: algunas ventajas o desventajas en costos organizacionales dependen del tamaño, pero éste pertenece de manera intrínseca a la empresa, o sea a sus propietarios. Esto invalida la tesis de que toda ventaja establecida termina, gracias a la competencia, como la renta o el precio de una propiedad externa. Y tal conclusión era generalizable a otros factores subrayados por Coase, como determinada información, proximidad de las interdependencias o posición específica en el mercado.

Tampoco estuvo de acuerdo Coase con la tradición, especialmente reivindicada por Marshall, Pareto y Knight, de atribuir la naturaleza empresarial a una mayor predisposición para asumir riesgos incuantificables, lo cual delimitaría una clasificación entre preferencias por ingresos fijos y variables. Aun sin referirse al espectro de riesgos ignorados por esta postura, o a sus condiciones diferenciales, o a sus relaciones con el tamaño, Coase consideró suficiente observar que “un empresario puede vender sus servicios a otro por cierta suma de dinero, mientras los pagos a sus empleados pueden ser principal o totalmente una participación en las ganancias” y declaró la “*forma de pago*” como “irrelevante para el problema en consideración” (ibíd., secc. II). Pero este punto estaba destinado a una mayor proyección, destacando el aspecto contractual de la naturaleza empresarial.

Lo fundamental para Coase es, entonces, el “derecho de control o interferencia [...] el hecho de estar bajo una dirección que constituye la esencia del concepto legal de ‘empleador y empleado’” (ibíd., secc. V). Inspirado en el profesor Batt concluye, por consiguiente, que “el contrato consiste en que un factor, a cambio de cierta remuneración (que puede ser fija o fluctuante), acuerda obedecer las directrices de un empresario *dentro de ciertos límites*. La esencia del contrato consiste en que debería estipular sólo los límites a los poderes del empresario” (ibíd., secc. II). Se encontraría así, por lo tanto, una consistencia entre la firma del “mundo real” y la tesis del empresario como un sustituto, en medida parcial, del sistema de precios.

No obstante, Coase cerró el tema con estas conclusiones, sin referirse a sus consecuencias inmediatas, en particular sobre la consistencia integral de los argumentos.

En primer lugar, la empresa reemplaza algunas transacciones en un mercado, de insumos, por transacciones en otro mercado, laboral, sin sustituir, por lo tanto, en general a la operación de los mercados. Más bien el desarrollo de las empresas, en número o tamaño, genera nuevos mercados, ofertas y demandas, por posiciones con diversos grados de jerarquía o autoridad dentro de las organizaciones. Y, en segundo lugar, su gerencia operativa no se reduce a una discrecionalidad pura. Desde el punto de vista de la asignación económica de los empleados, más allá de los factores de control y disciplina, los mercados abiertos actúan como codirectores, mediante un conjunto de restricciones, materializadas en las inversiones, las capacidades “técnicas” y los precios para los servicios de cada individuo. El hecho de que cada empleado ocupe una posición asignada de manera formal por una orden empresarial no es independiente, entonces, del funcionamiento del sistema de precios. Este establece y modifica en forma continua, en contraste con un sistema de planificación central, para recordar el comienzo, las características y las remuneraciones laborales que guían y condicionan a las asignaciones empresariales.

Siguiendo la lógica de Coase, si una firma desapareciese, sustituida por mercados abiertos para la adquisición de todos sus insumos, también desaparecería “su” ganancia. Esta equivaldría, entonces, al costo de transacciones integral. Pero esto peligraría en el borde de una tautología (sin costos de transacción, o sea sin ganancia, son inexistentes los motivos para la creación y operación de firmas), a menos que los costos de transacción puedan ser derivados por otra vía independiente. Al respecto, Coase avanzó dos componentes. Primero: “El costo más obvio de ‘organizar’ la producción a través del mecanismo de precios es el de descubrir cuáles son los precios relevantes. Este costo puede ser disminuido pero no eliminado por la emergencia de especialistas que vendan esta información” (ídem). Segundo: “[...] los contratos son en gran medida disminuidos aunque no eliminados cuando una firma es establecida [...] si un contrato de más largo plazo reemplaza a varios de corto plazo, entonces se evitarán ciertos costos de realizar cada contrato [...] Por lo tanto, es probable que una firma emerja cuando un contrato de muy corto plazo parece insatisfactorio” (ídem). Y, con posterioridad, añadió: “Para llevar a cabo una transacción de mercado es necesario descubrir con quién se quiere tratar, informar a las personas que uno quiere comerciar y en qué términos, conducir negociaciones que permitan alcanzar los acuerdos, elaborar los contratos, realizar inspecciones

para asegurarse de que se cumplen los términos de los mismos, etc. Estas operaciones son por lo general extremadamente costosas incluso como para impedir que se concreten muchas transacciones que tendrían lugar si el sistema de precios funcionara sin costos” (*El problema*, secc. VI). “Dahlman cristalizó el concepto de costes de transacción describiéndolos como costes de búsqueda e información, costes de arreglos y decisiones, costes de acción de policía” (*La empresa*, cap. I, 13).

Claro está, los mercados organizados pueden disminuir en forma dramática tales costos de transacción, como ocurre en las múltiples bolsas y como Marshall subrayó, pero no podrían eliminarlos de acuerdo con el énfasis de Coase, quien al respecto señaló: “Los economistas (contemporáneos, según parece), al considerar las regulaciones de las bolsas, suponen que [...] representan un intento de [...] poder monopólico [...] no alcanzan a comprender [...] que existen para reducir los costos de transacción” (ibíd., cap. I, 15).

Las aplicaciones saltan a la vista. No obstante, el planteamiento sobre los costos de transacción podría representar apenas a unas cuantas piezas de un rompecabezas sin armar. En general, parecería faltar una prueba sobre el número completo de piezas y su consistencia de conjunto con la ganancia integral.

## 15. PETER DRUCKER, O LA GERENCIA CORPORATIVA COMO INTERACCIÓN CON EL ENTORNO

### 15.1. La tecnocracia corporativa

La clasificación de tamaños propuesta por Drucker es sintomática. “En una empresa pequeña el director conoce a los pocos responsables de los resultados principales [...] entre doce y quince es el máximo con quienes una persona puede estar familiarizada [...] En una de tamaño mediano [...] tal número puede elevarse a cuarenta o cincuenta [...] En una grande, los directores ya no pueden identificar a los responsables, su posición ni su desempeño sin previa consulta con otros empleados, diagramas o registros” (*Management*, cap. 54, 737). Por ejemplo, General Electric tenía sesenta y cinco vicepresidentes (ibíd., cap. 50, 696).

Por lo tanto, una gran organización sería “cualitativamente, no sólo cuantitativamente, distinta”. Pero, en el polo opuesto de Marshall, la eliminación del gerente propietario sería para Drucker una feliz evolución. Como fracasos paradigmáticos de esa simbiosis cita a Ford, a Siemens y a Hughes, cuando sus empresas sobrepasaron cierto tamaño. Y como éxitos tempranos de ese oportuno divorcio, suspendiendo las influencias

administrativas familiares, destaca a Dupont y General Motors (ibíd., cap, 29).

La administración profesional sería, entonces, un resultado de dicha evolución y una refutación de la supuesta genialidad de los empresarios, eligiendo al respecto la misma orilla de Mill, Marx, Taylor, Fayol y Schumpeter, en frente de Marshall. “Las empresas no pueden depender de super hombres o de domadores de leones para llenar sus cargos gerenciales y ejecutivos” (ibíd., cap. 12, 159). “El propósito de una organización es permitir que personas comunes hagan cosas poco comunes. Ninguna organización puede depender del genio” (ibíd., cap. 36, 521). Además, como una implicación, desmitifica cualquier superioridad de los administradores privados sobre los públicos. “No hay motivo para creer que los gerentes de las empresas, puestos al frente de las instituciones públicas (‘de servicios’) se desempeñarían mejor que los ‘burócratas’”. Y cita como soporte las experiencias norteamericanas de la Segunda Guerra Mundial (ibíd., cap. 12, 159).

Siguiendo dicha lógica, Drucker se apoya en *The New Industrial State* de John Kenneth Galbraith para concluir que la sociedad contemporánea no estaría dispuesta a prescindir de las grandes organizaciones, teniendo en cuenta su mayor eficiencia. Es más, llevó tal cadena argumental hasta una separación extrema de la propiedad y el control, quizá más allá que Berle y Means, planteando que la distinción entre el capitalismo y el socialismo no radicaba en el mercado ni en la forma de propiedad, sino en la independencia garantizada a los gerentes y en la distribución “de los recursos sobre la base de los resultados”. Para esto se basó en la participación accionaria de la población, de los fondos mutuos y los de pensiones en los Estados Unidos, lo cual le sugería que “la gran empresa norteamericana se ha socializado en gran parte [...] el público posee los medios de producción”; así como en el modelo de Oscar Lange sobre la posibilidad de un socialismo de mercado. “El único defecto fundamental de Lange es que omite totalmente el mercado de capital; es decir, la asignación de recursos al futuro” (ibíd., cap. 13, 176-177).

En consecuencia, coincidió con Burnham sobre la constitución corporativa de la nueva sociedad, dirigida y administrada por una tecnocracia gerencial, esencialmente idéntica en las organizaciones comerciales, gubernamentales o privadas sin fines de lucro. No obstante, donde aquel proyectaba totalitarismo, Drucker proyectó ‘libertad’ como resultado de la independencia garantizada a los gerentes, con su consiguiente multiplicidad, poder particionado, competencia y su diversidad en la oferta de alternativas. De esta manera, la tecnocracia corporativa sería, por el

contrario, la única opción realista en frente del totalitarismo. Por esta razón tituló el prefacio a su emblemático libro sobre la gerencia (1973) como “La alternativa de la tiranía”.

Claro está, el punto sobre la irrelevancia de la propiedad no parece automáticamente coherente con tal conjunto argumental, lo cual lo expone a un vacío, o inclusive a una posible inconsistencia, en este respecto.

Por otra parte, el liderazgo social de los administradores no terminaría ahí, pues “más que las ‘fuerzas’ o los ‘hechos’ es gente la que administra. La visión, la consagración y la integridad de los gerentes hacen que la administración sea eficaz o ineficaz” (ibíd., cap. 33). En otros términos, la eficiencia de una sociedad de instituciones, como prefiere denominar a las organizaciones complejas, depende de la administración, la cual es expuesta como un desafío ante los modelos de los economistas que la ignoran para reconocer sólo a las “fuerzas” (impersonales de los mercados). “Los economistas no estaban interesados en las organizaciones [...] esta disciplina estaba basada en el supuesto asnal de que las organizaciones se comportan como individuos. Esto no es cierto” (Declaraciones de Drucker en 2001. Citado por Geoffrey Colvin, *Fortune*, 28 de noviembre, 2005).

Claro está, Drucker ofreció su reconocimiento a economistas con otra perspectiva, en particular a Galbraith. Pero su generalización, a pesar de los análisis de Mill, Marx, Marshall, Schumpeter o los poskeynesianos, atestigua el perverso grado de popularidad alcanzado por algunos modelos neoclásicos, como el del singular productor trabajador y el de “firmas” reducidas a una función de producción única en cada industria. Y nada parecería más chocante con sus propios énfasis: “Las empresas típicas actuales son entidades multiproductos, aplican variadas tecnologías y venden en diferentes mercados” (ibíd., cap. 41, 595).

En cualquier caso, la crítica al vacío para la administración en la teoría de los precios es válida y esencial, aunque puede corregirse mediante adaptaciones del modelo clásico de la renta, involucrando los recursos organizacionales y administrativos peculiares de cada empresa de manera similar que otras condiciones diferenciales de la producción, como la tecnología, la información o la localización, tal como he mostrado en otra parte (supra Mill, y Cuevas, 2001a, cap. 4).

## 15.2. Impactos exógenos sobre la administración de las organizaciones

A pesar de todo, “Los gerentes inevitablemente consideran a su propia empresa desde adentro” (*Management*, 127), donde sólo residen costos, mientras desde afuera vienen sus clientes, ingresos, oportunidades y principales retos. Entonces, basado en tales interacciones, Drucker analizó

las tendencias de las corporaciones desde mediados del siglo XX.

Primera. La revolución demográfica altera la estructura del consumo y de los mercados laborales. En particular, la disminución del número de hijos por mujer, hasta un promedio de dos o menos, y la prolongación de la expectativa de vida, generan una oferta de segundas carreras de gente jubilada, semiindependiente, interesada en jornadas parciales, mayor libertad y contratos flexibles. De otro lado, la oferta de trabajadores jóvenes tendería a estancarse o decaer. Por lo tanto, en su conjunto, las corporaciones del futuro tendrían que flexibilizar sus políticas de contratación, estímulos y relaciones laborales.

Segunda. Como Schumpeter, midió las innovaciones por su influencia sobre el ambiente. Pero subrayó: “Ahora [...] las tecnologías que probablemente tengan mayor repercusión sobre una empresa y una industria son ajenas a su propio terreno” (*Los desafíos*, cap. IV, 30). Cita los ejemplos del transistor, “regalado” en 250 mil dólares por Bell Laboratories, cuando no le vio utilidad en los teléfonos; la fibra óptica, desarrollada fuera del sector de las comunicaciones; la revolución farmacéutica por la genética, del acero por los plásticos, o de construcción naviera por los computadores. Por lo tanto, “Los directores de investigación y los industriales de alta tecnología se inclinan hoy a creer que un laboratorio de propiedad de la compañía, el orgullosos invento del siglo XIX, se ha vuelto obsoleto”. En consecuencia, la innovación avanza mediante “asociaciones, operaciones a riesgo compartido, acuerdos de experticia y alianzas [...] que no se habrían soñado siquiera hace cincuenta años [...] entre instituciones de diferentes industrias, diferentes tecnologías [...] y distinta naturaleza”, comerciales, académicas o estatales (*La gerencia*, cap. V, 267).

Con una exogeneidad radical, las innovaciones también serían inducidas por “cambios fundamentales en la conciencia social”, como ocurre con los niveles aceptables de salud, educación o confort. Pero Drucker, en contraste con las populares versiones sobre Schumpeter, más bien proyecta sus visiones de la gran empresa que adopta organizadamente “La necesidad del abandono planeado” (*Management*, cap. 7, 104), lo cual “institucionaliza el espíritu innovador” dentro de la estabilidad y la consolidación del sistema, sometiéndolo a una disciplina de “eliminación planeada y sistemática de lo viejo” (ibíd., cap. 61, 892), por parte de administradores profesionales. “No es suficiente que la empresa aporte sólo artículos y servicios [...] Estos deben ser mejores y más económicos [...] (Entonces) en la organización de la empresa la innovación ya no puede considerarse una función aparte [...] (Y así) el desarrollo económico es sobre todo una tarea empresarial” (ibíd., cap. 6, 72-75).

Consecuente, su propia asesoría se dirigió a organizar cuanto antes tal proceso, reconociendo con crudeza la transitoriedad del status quo y la identificación precisa de las actividades condenadas en el futuro, sobre lo cual destaca su libro *Managing for Results* y el temprano ejemplo de esta estrategia exitosa por parte de la General Electric.

Aunque “tratar de eliminar el riesgo en la empresa es fútil” (ibíd., cap. 40, 583), la innovación organizada tendería a instituirlo en lugar de la incertidumbre y, luego, a administrarlo mediante: a) una provisión explícita para la probabilidad de fracaso (nueve de cada diez innovaciones, aunque la única exitosa pagaría con creces las fallidas, según sugeriría la experiencia examinada por Drucker); b) la promoción sistemática de iniciativas, aun si algunas lucen estrambóticas antes de su tamizado gerencial; c) la modestia de los recursos asignados en su etapa inicial a cada proyecto en cada conjunto (¿decena?) de probabilidad. En los análisis de Smith y Pigou, sobre todo, la concentración de apuestas o proyectos, respaldada por el tamaño, tiende a diluir el riesgo agregado que, en el gran total, como en una lotería perfecta, sería nulo. Como ilustración, General Electric concentraba 167 ramas distintas de negocios (*La gerencia*, cap. 5, 74). Time inc. concentraba 154 revistas diferentes, sin contar sus restantes negocios en telecomunicaciones, Internet y entretenimiento (*Fortune*, 30 de enero, 2006); d) compartir riesgos y beneficios esperados con los expertos responsables; e) la rigurosa planeación de cada proyecto en etapas diferenciadas, evaluables con respecto a metas predeterminadas, y f) la firmeza para abandonar el proceso en cualquier etapa si tal evaluación lo aconsejara (*Management*, cap. 61, 891-894).

Tercera. La educación, la salud y el gobierno habrían sido los líderes del crecimiento durante el siglo XX, aproximándose a la mitad del PIB, junto con otros servicios comunitarios, como los religiosos y el trabajo de voluntarios. “Las entidades sin ánimo de lucro se han convertido en el mayor empleador del país. La mitad de los adultos trabajan por lo menos tres horas semanales como personal no retribuido [...] cinco horas semanales [...] 120 millones [...] de personas [...] para el año 2000 o 2010” (*La sociedad*, cap. 9, 191). Por consiguiente, “estas instituciones de servicios (sin ánimo de lucro) [...] son el verdadero centro dinámico de una sociedad moderna” (*Management*, 149). Es decir, tal área de la administración, en la cual Drucker se comprometió con su propia Fundación, sus análisis y un libro específico (1990), resultaría tanto más crucial para el desarrollo cuanto más convencionalmente olvidada.

Por supuesto, Drucker partió de que los objetivos comunitarios son más complejos, difusos y difíciles de evaluar que los de una empresa

comercial. Sin embargo, esto sólo acentuaría la necesidad del perfeccionamiento administrativo, con base en subobjetivos precisables, cuantificación, evaluación, corrección e innovación permanentes. Las diferencias serían, pues, apenas de grado con las grandes empresas pues estas, como proponían Berle y Means, también terminarían obedeciendo a múltiples objetivos, entre ellos el de la responsabilidad social, ante diversos interesados. Es decir, en una proposición frontal de Drucker, también para las corporaciones, “El concepto de maximización de la ganancia carece de contenido” (ibíd., cap. 6, 66).

Cuarta. Como modelo para las tendencias de la corporación en la era del conocimiento tomó precisamente “el hospital, la organización humana más compleja que se haya ideado jamás” (*La gerencia*, 117). Miles de clientes con necesidades análogas pero jamás idénticas semejan un proceso de producción masiva flexible, donde resulta esencial el criterio de cada uno de sus miles de “trabajadores del conocimiento”. Por su parte, esta categoría incluiría no sólo investigación, cirugía, siquiatria y otras especialidades, sino enfermería y todas las tecnologías de laboratorio, de radiología, de archivo, de manejo de aparatos, de su mantenimiento, de la farmacia o de sistemas.

En general, por su peso cuantitativo, la marca de la nueva sociedad estaría dada por las tecnólogas y tecnólogos. Y, debido a cierta singularidad en cada una de sus labores específicas, la escala de una sola entidad sería deficiente para determinar sus estándares de selección, contratación, supervisión y mejoramiento. Esto podría lograrse mejor por firmas externas, concentradas sobre cada oficio, con la escala del servicio a varias entidades al mismo tiempo. Tal sería la causa según Drucker, más que eludir la legislación laboral o las complicaciones sindicales, del creciente papel de las empresas de “servicios temporales”, las cuales modifican las relaciones de una empresa con quienes trabajan en ella y generarían otra flexibilización en la estructura corporativa futura.

A propósito, en la declinación sindical vio más que ideología y una participación decreciente de la industria, sea por inercias de la demanda o por *outsourcing* del ensamblaje en países menos avanzados. Con la universidad masiva abierta para toda la juventud, los “proletarios” del trabajo manual se autoseleccionarían cuando abandonan la educación superior alrededor del segundo grado. Y esto debilitaría sus argumentos sociales, su autoridad moral, su autoestima y su capacidad de liderazgo.

Como los hospitales, también las universidades proyectarían enseñanzas para la administración corporativa en la sociedad del conocimiento. Entre ellas: a) cuenta con empleados que constituyen las máximas autoridades en sus oficios; b) las jerarquías y supervisiones en su

significado convencional resultarían inaplicables; c) genera trabajadores con altos grados de libertad, en términos de iniciativa, criterio, responsabilidad y autocontrol; d) la evaluación descansa sobre el criterio de colegas; e) existe una base salarial crítica para retenerlos en funciones, pero después de ese nivel el rendimiento adicional no depende de incrementos pecuniarios; f) la vocación y el sentido de realización tiende a constituir un incentivo principal; g) la importancia del trabajador para la organización y su respectiva remuneración son independientes de una posición jerárquica, y h) la preocupación por conservar el vínculo laboral tiende a desplazarse del empleado hacia la empresa. Las corporaciones con “campus”, como Microsoft o Google, podrían considerarse, entonces, como paradigmas del tercer milenio.

Una opción se abriría, por lo tanto, para la libertad individual “necesariamente reprimida [...] en la industria moderna” (Berle y Means) y para “la cabeza administrativa de un negocio gigante [...] (que) debe mantener unidos a miles de empleados [...] en un orden [...] de armonía y disciplina y, sin embargo, estimulante para sus iniciativas individuales y espontáneas” (Marshall).

En esta dirección, Drucker desaprobó la oposición entre libertad y jerarquía pues, inspirado en el derecho, vio la ausencia de normas y de autoridades como estímulo para la arbitrariedad. Así, otro modelo sería la jerarquía católica, inequívoca, con sólo tres niveles y autonomía en la base (el Papa requiere de invitación para officiar en una parroquia y los párrocos no son destituibles por los obispos).

Sin embargo, modelos tan literales no serían imprescindibles pues en el trabajo ordinario se encontrarían las condiciones. Como diría Knight, el ejercicio del criterio sobre la rutina es apenas una cuestión de grado y de circunstancias. Al respecto, Drucker subrayó, con el caso de los cirujanos, la relatividad entre las labores intelectuales y las manuales; así como la similitud en la estructura de todos los procesos de trabajo, es decir, su descomposición en etapas simples, replicables y recombinables, sean industriales, administrativos, de ventas, de enseñanza e inclusive de invención, investigación o arte (*Management*, cap 18, 263). En esto reconoció universalidad al análisis de Taylor, aunque Babbage lo había precedido en forma más explícita.

Sin embargo, las personas son distintas, con necesidades peculiares de ajustes, lo cual suministra potenciada eficiencia a la cooperación en los equipos con cierta autonomía. Por lo tanto, imposiciones rígidas constituirían apenas “una doble equivocación [...] como en la línea de montaje de Henry Ford” (ibíd., 259), cuando era necesario contratar sesenta mil trabajadores

anuales para mantener diez mil, pues los análisis fisiológicos contraponen la eficiencia de los movimientos humanos con la uniformidad invariable de los mecánicos; y si éstos son inevitables la solución correcta sería la automatización. Precisamente, una mejor utilización de los criterios, las dotaciones y los ajustes en equipo de los trabajadores explicarían éxitos de pioneros, como Volvo en Suecia, IBM en Estados Unidos, Zeiss en Alemania y los exportadores japoneses, (ibíd., cap. 20), quienes llegaron, por ejemplo, a producir el doble de automóviles por trabajador y con superior calidad. Claro está, con un característico relativismo, Drucker precisó: “Por sí mismo [...] el equipo no constituye la panacea publicitada [...] Es un complemento muy necesario [...] (sobre todo) dentro de la producción masiva” (ibíd., cap. 45, 646).

No se refería a la totalidad de la producción japonesa porque “sin su elevado proteccionismo no sobreviviría a la competencia”. Además, aclaró: “Los japoneses aprendieron a tratar a los seres humanos como seres humanos a las duras: dos huelgas sangrientas que estuvieron a punto de derrocar el gobierno en 1948 y en 1954” (*La gerencia*, cap. 10, 156). Pero otros analistas han subrayado la influencia de Edward Deming con la “calidad total”, quien la promovió en el Japón entre 1950 y 1980; la cual destaca la “lealtad”, la cooperación mutuamente constructiva y contradice algunas aplicaciones de la “administración por objetivos”, como las metas cuantitativas y las evaluaciones de los empleados.

De acuerdo con sus perspectivas, para Drucker “la teoría X, es decir, el método de la zanahoria y el garrote, ya no es eficaz” (*Management*, cap. 19, 269). Los avances en salud, educación, seguros de desempleo, estabilidad macro económica, desaceleración demográfica y riqueza por persona habrían socavado el peso del último. Además, “El temor es absolutamente incompatible con la producción de conocimiento” (ibíd., 276).

Sin embargo, destacó la complejidad de los procesos humanos y su diversidad. Por ejemplo: “Corea [...] por 1950 era un 80% rural y nadie tenía más que una educación [...] secundaria [...] no había industrias [...] Hoy [...] es una potencia industrial. [Pero] Cuando un extranjero visitaba alguna fábrica de productos electrónicos en Corea, si una de las obreras en la línea de montaje se atrevía siquiera a levantar la vista, la sacaban y la azotaban por no atender a su oficio [...] Los autócratas de los negocios trabajaban hombro a hombro con los militares para retener el poder y mantener a los trabajadores sojuzgados” (*La gerencia*, cap. 10, 155-156). De paso, todavía en 2003 la jornada laboral coreana era de 2447 horas anuales, contra 1863 en México, 1825 en Estados Unidos, 1545 en Francia, 1444 en Alemania y

1346 en Holanda (*El Tiempo*, 4 de septiembre, 2003, 1-12).

Así mismo, avaló la “regla de Maslow” o una especie de rendimientos decrecientes de los incentivos pecuniarios (el costo marginal de inducir un esfuerzo sería creciente con el ingreso personal). Por lo tanto, el progreso de la empresa basado en tales estímulos terminaría derrotado por su propio presupuesto. Y esto, irónicamente, fortalecería la demanda de incentivos materiales debido al creciente nivel de las expectativas.

En el otro extremo, la “teoría Y”, según dicotomía de McGregor, es decir, confiarse a la responsabilidad de los empleados, resultaría utópica e injusta como exigencia excesiva. Para Drucker es necesaria su combinación con la responsabilidad directiva, que es su propia definición de la “autoridad”; con el suministro de medios para la “retroacción” y autocorrección del trabajador, entre ellos claridad en los objetivos colectivos, metas precisas, estándares de desempeño y medición de resultados; así como con las condiciones adecuadas para el aprendizaje permanente.

Además, previno contra los métodos de “manipulación psicológica”, revestidos de modernidad pero, en realidad, “otra forma de la teoría X” para coaccionar el inconsciente, la libertad y el desarrollo de la individualidad.

### 15.3. Las estructuras organizacionales

Por otra parte, sistematizó los diseños de las organizaciones en cinco clases.

1. Funcionales, modeladas por Fayol, cuya estructura sigue a las tareas, en departamentos, como contabilidad, ventas, etc. Se adaptarían a las pequeñas y medianas empresas, con tendencia a una producción homogénea. Pero rebasados tales límites se entorpecería la comunicación entre funciones o departamentos, cada uno tendiendo a autoperpetuarse y a considerarse como su propia finalidad, con detrimento del conjunto, de la flexibilidad y de los resultados.

2. En equipos, también diseñados con base en las tareas, aunque adaptables a los cambios rápidos, las exigencias de la cooperación compleja, la unidad de propósito y los ajustes individuales. Sin embargo, serían estructuralmente deficientes para responder por la totalidad de la organización. Por lo tanto, su papel sería complementario, especialmente en la producción masiva, las innovaciones, la dirección corporativa y las tareas muy complejas.

3. Federativas, cuya estructura es aplicable a las grandes organizaciones y se fundamenta en “los resultados”, como en el modelo de Pat Sloan para la General Motors. En síntesis, cada corporación operaría en su interior como un sistema de perfecta competencia, o de socialismo de mercado endógeno, si se tiene en cuenta que su máxima dirección es

centralizada. Es decir: a) esta distribuye los recursos disponibles, fija precios paramétricos para su uso, así como para los productos finales, evalúa los resultados y vuelve al comienzo del círculo; b) cada sector, producto o línea de servicio son organizados como empresas independientes, inclusive compitiendo entre sí por clientes e insumos en el mercado abierto; c) los respectivos gerentes y sus directorios tienen autonomía en las decisiones para perseguir los resultados que serán centralmente supervisados y evaluados.

En un reconocimiento silencioso a Marshall, conglomerados paradigmáticos, como Dupont o Johnson & Johnson (60 mil y 110 mil empleados en 2005), habrían encontrado en cerca de 250 trabajadores el tamaño óptimo de tales unidades “empresariales”, cada uno de cuyos equipos directivos debería caber en el abrazo de una persona, según una consigna radical (*Management*, cap. 46, 660). Pero estos límites se ensanchan gracias a las tecnologías, entre ellas la informática, aunque Drucker critica la deficiente capacidad administrativa para aprovecharla.

En una versión mayor del paradigma, Wal Mart, con más de un millón y medio de empleados en 2005, alquilaba un estadio de béisbol para su reunión anual de gerentes. En consecuencia, como sintetizó Coase, los rendimientos decrecientes del tamaño se encontrarían en la administración, aunque no explicitó límites para la propiedad. Estos, sin embargo, plantean sus propios interrogantes sobre la eficiencia de la economía en su conjunto.

A propósito, Drucker, como J. M. Clark, destacó unos límites políticos para el tamaño de las empresas. Pero, en su versión, aparte del estatal, existiría un regulador endógeno de tales externalidades excesivas, cuando se rompe el equilibrio entre la responsabilidad gerencial debida a su propia organización y a las exigencias de la colectividad, aplastando a una organización privada con problemas propios de la pública. “Una organización es plenamente responsable de su impacto en la comunidad [...] Sin embargo, es irresponsable [...] que acepte [...] y [...] busque responsabilidades que perjudiquen seriamente su capacidad de desempeñar su principal tarea y su misión. Y donde no tiene competencia, no tiene responsabilidad [...] Pero [...] [requiere] un enfoque para los problemas sociales [...] de acuerdo con su competencia y [para convertirlos] en oportunidades” (*La sociedad*, cap. 5, 114). Además, experiencias como la de Wal Mart, con poderosos departamentos de trabajo social y político en las comunidades sacudidas por los proyectos de almacenes gigantescos, evidencian nuevas tecnologías tendientes a flexibilizar tales limitaciones.

Otra ventaja Marshalliana del diseño federal sería su potencialidad para entrenar ejecutivos, o “empresarios” en las palabras de Drucker. No

obstante, en cuanto a las posiciones de la cúspide centralizada, según una encuesta, en 2005 un 77% de las corporaciones de los Estados Unidos se declaraba en déficit de sucesores adecuados. Y esto a pesar de que las universidades del país graduaban unos 130 mil magisters en administración de empresas anuales. Sólo unas pocas corporaciones eran exitosas en tal aspecto, como Procter & Gamble, General Electric, General Motors, IBM y McKinsey, las cuales habían “producido” 42 de los Chief Executive Officers en funciones (*Fortune*, 6 de febrero, 2006, 52-54).

4. Federativas simuladas, cuando la indivisibilidad de los recursos internos es inevitable o su precio de mercado es inexistente y, por lo tanto, el modelo federal debe recurrir a “precios de transferencia”, es decir, a imputaciones contables que simulan, con dudosos grados de éxito, los costos comerciales de las “empresas” autónomas. A pesar de sus complicaciones y traspies, Drucker encontró en este modelo el mayor potencial de desarrollo administrativo, pues aplicaría a muchas organizaciones comerciales y a casi todas las públicas y privadas sin ánimo de lucro.

Por ejemplo, más del 40% de las exportaciones de los Estados Unidos serían transferencias de insumos de las casas matrices hacia subsidiarias en el resto del mundo (*La gerencia*, cap. 12, 184). Y alguno de los dos modelos federativos, o sus combinaciones, entre sí o con otras posibilidades, se adaptarían a la mayoría de las empresas transnacionales, con negocios, plantas, laboratorios y comercializadoras en decenas de países. Inevitablemente, esto habría emergido, según Drucker, de un “mercado común mundial [...] de demandas universales [...] (basadas) en [...] la información” (*Management*, cap. 59, 831). Habría que añadir, por supuesto, las economías de escala potenciadas con la inversión en conocimiento, investigación, automatización y diseño; la revolución en la infraestructura, los medios, la informática y la administración del transporte; la densificación del valor por unidad de volumen o de peso, con la difusión de los transistores, los microprocesadores, los fármacos, los materiales livianos y la miniaturización; y el poder alcanzado por las empresas de los países avanzados.

En tal contexto, Drucker suscribió una dialéctica entre globalización inevitable, cesiones de soberanía nacional y autonomías locales irreductibles, o incluso fortalecidas por clientelas universales en vez de las nacionales, así como por las reacciones en favor de la diversidad y de las identidades comunitarias o culturales. A pesar de todo, fue tajante en una conclusión: “En los últimos doscientos años, donde quiera que las pasiones políticas y las políticas del Estado-nación han chocado con la racionalidad económica, las pasiones y el Estado-nación han triunfado” (*La gerencia*, cap. 12, 192).

No detalló otras razones para esta capacidad de supervivencia. Pero algunas salen a flote: a) como Veblen y Marshall subrayaron, los aparatos diplomáticos y militares resultan imprescindibles para la expansión global de los negocios, aun de las corporaciones más poderosas y autónomas. A propósito, los altos funcionarios públicos y los generales retirados parecieran tener cupos normales en sus directorios; b) la diversidad étnica de los directivos transnacionales expresa reconocimientos, reforzamientos y asociaciones políticas. En una directriz paradigmática, Drucker recomienda designar a ex ministros de salud, o a personas con “jerarquía social” equivalente, como gerentes en las subsidiarias nacionales de las corporaciones farmacéuticas; c) las inercias, esfuerzos y presiones de las poblaciones con desventajas en la movilidad global para acceder desde su posición local a un conjunto aceptable de condiciones y oportunidades; d) la preservación de las soberanías fronterizas de los países más débiles es eficiente para disponer en los más fuertes, sin incurrir en compromisos, de una fuerza laboral contingente y para repatriar sus excedentes cuando se considere oportuno.

5. Diseño sistémico, o centrado en las relaciones entre entidades, equipos y personas de la más amplia diversidad, para alcanzar objetivos de complejidad máxima, como el viaje tripulado de la Nasa a la luna, lo cual anticipó la tendencia hacia las flexibilidades y “alianzas [...] que no se habrían soñado siquiera hace cincuenta años”.

Una sexta posibilidad serían los diseños basados en el proceso de toma de decisiones, sobre lo cual Drucker destaca los trabajos de Herbert Simon, aunque consideró preliminares las exploraciones en este campo (*Management*, 629).

#### 15.4. Los móviles maximizadores

Como se ha visto, Drucker rechazó la premisa de maximización de ganancias (como función objetivo de las empresas en su condición de organizaciones complejas). Pero rechazó también la crítica convencional a tal premisa, es decir, el postulado de unos administradores beneficiándose a costa de la empresa y sus accionistas. En sus propias percepciones: “En la típica empresa norte americana la desigualdad de ingresos [...] entre el operario de la máquina y el gerente de una gran fábrica es a lo sumo de uno a cuatro (\$7.500 contra \$25.000 dólares en 1970), si se tienen en cuenta los impuestos [...] Estos índices implican mucha mayor igualdad de ingresos que lo observado en cualquier país comunista [...] La razón de uno a diez [...] sería perfectamente aceptable para la gran mayoría de los norte americanos” (ibíd., cap. 28, 423-425).

No obstante, en 2004 la mediana de salarios y bonos (anuales) para un gerente general (Ceo) en las 500 firmas del Standard & Poor's index fue 2,4 millones de dólares. Con opciones y otros beneficios ascendía a 6 millones de dólares. Y esto podía multiplicarse por 1,5 cuando otros componentes eran publicados, como en Honeywell. En una docena de corporaciones, entre ellas, Wyeth, Alcoa, Abbott, Sun, Lucent, Cisco y Apple, en 2002, la compensación del Ceo estuvo entre 22 y 78 millones de dólares, mientras el desempeño de sus compañías se situaba por debajo del promedio del S&P. Y, por supuesto, también estaba el caso de 82 millones de dólares con proceso judicial en Tyco.

De otro lado, en 2005, la compensación anual promedio por empleado fue 69 mil dólares en Genentech, una empresa con tecnología de avanzada, calificada por expertos como campeona en excelencia de condiciones brindadas a los trabajadores; en Wegmans food markets, subcampeona, tal promedio fue 47 mil dólares; y fue 38 mil dólares en Valero energy, clasificada en el tercer lugar (*Fortune*, 28 de abril, 2003, 24; 30 de enero, 2006, 63, y 6 de febrero, 2006, 16).

Ninguna evidencia concluyente suministraría esta evolución, sin embargo, acerca de la premisa maximizadora o de su crítica convencional. Puede haber casos donde primen las rentas del poder administrativo. Y puede haber otros donde, aparte de componentes por desempeño excepcional, la compensación de los gerentes, “mientras cumplan el horario y vivan dentro de la ley” para mantener a la empresa, resulte de rentas diferenciales de un negocio y unas ganancias en expansión, como las estrellas de fútbol cuando el número de sus espectadores aumentó de cien mil en un estadio a dos mil millones vía satélites, o como el precio de un área comercial cuando aumenta el número de clientes.

De hecho, la oferta de ejecutivos no parece inelástica, si se considera la producción de MBAs. Pero las posiciones máximas son escasas, con una progresiva selección piramidal en las empresas mismas. Inclusive, se declinan postulaciones para el último ascenso debido a los implicados escrutinios sobre la vida privada.

Algunos Ceos podrían resultar, entonces, tan culpables de su compensación como la actriz pagada con veinte millones de dólares por filme o el actor con un millón de dólares por minuto de película, mientras una explicación se encontraría en la ley de las rentas crecientes que paga un mundo comercial en expansión a las localizaciones privilegiadas. Y todo esto sería compatible, al mismo tiempo, con la correlación entre compensaciones de gerentes y tamaños de las empresas; con un modelo maximizador de beneficios, tanto por parte de los primeros como de las

últimas; y con el modelo gerencial de Drucker, basado en la responsabilidad prioritaria hacia la organización y en la “regla [...] que impone no inferir daño conscientemente”.

En ocasiones, las matizaciones sobre la función de la ganancia dificultan la identificación de una crítica específica o inclusive de algún argumento inaceptable para un modelo maximizador. Por ejemplo: “El rendimiento económico es la primera responsabilidad de un negocio [...] [si no obtiene] utilidades iguales por lo menos al costo del capital es socialmente irresponsable [...] desperdicia los recursos de la sociedad [...] no puede ser un buen empleador, un buen ciudadano, un buen vecino [...] Pero [...] no es la única responsabilidad” (*La sociedad*, cap. 5, 113).

Otras veces, las conclusiones sustantivas son idénticas y las diferencias se reducen a preámbulos improbables: “La rentabilidad no es el propósito de la empresa [...] sino un factor limitativo [...] no es la explicación, la causa o la justificación racional del comportamiento [...] sino la prueba de su validez [...] La primera prueba de cualquier empresa no es la maximización de la ganancia, sino la obtención de una utilidad suficiente para cubrir los riesgos de la actividad económica y de ese modo evitar pérdidas” (*Management*, 67).

Y en aspectos cruciales su modelo analítico parece idéntico al tradicional. El “abandono planeado” es una aplicación de la teoría económica clásica sobre la fluidez de las inversiones, donde las actividades con pérdidas tienen prioridad. Su distinción entre invención (fracasada) e innovación (exitosa) depende del rendimiento comercial. El foco de su estrategia para toda empresa son los clientes, entendidos como compradores. El afán omnipresente por minimizar costos (ibíd., 240), sobre todo bajo la dirección de sus administradores “responsables”, con limitaciones sobre sus ingresos propios, y conscientes de la regla de Maslow, puede conducir a la criticada premisa.

Tampoco la dialéctica entre el corto y el largo plazo, ilustrada con la prioridad del flujo de fondos sobre la rentabilidad inmediata en las empresas jóvenes, implica una refutación o siquiera un abandono del análisis tradicional, el cual había utilizado desde la literatura mercantilista esta fórmula: “Existe una armonía de largo plazo entre [...] la riqueza y el poder, aunque en circunstancias particulares puede ser necesario durante un tiempo hacer sacrificios económicos en interés [...] de la prosperidad en el largo plazo” (Viner, 1948, 10 y 309). Más sintéticamente, en Wall Street ha corrido un rumor sobre un aforismo de Goldman Sachs: la avaricia está bien, siempre y cuando sea “avaricia de largo plazo”.

Finalmente, Drucker cita a un autor que destaca los factores asumidos

constantes para encontrar significativa la maximización. Pero resulta difícil encontrar alguna proposición libre de tal limitación.

A pesar de todo, es posible descubrir una alternativa específica de Drucker ante la premisa de maximización y también ante la crítica convencional. La sintetizó así: “Es fundamentalmente falso considerar la ganancia como ingreso. La ganancia es fondo de capital, es decir de ahorros. Puede tener sentido únicamente si se la utiliza para crear un fondo de capital para el trabajador. Sólo de ese modo puede entenderse la función de la ganancia” (*Management*, cap. 22, 337).

Por consiguiente, Drucker consideró no sólo como supuesto erróneo sino “antisocial, inmoral” a “la retórica de maximización de ganancias” (ibíd., 910), pues éstas, en su propia explicación del funcionamiento corporativo, serían justamente iguales a los requerimientos sociales de inversión. Y planteó que este resultado era similar al de una economía socialista. Así, añadió: “Los comisarios que dirigen las empresas de la Unión Soviética [...] tienen que administrarlas de modo que aporten un margen de ganancia más elevado que el de los perversos capitalistas de Occidente” (ibíd., 67). De paso, invocó un contraste equívoco con el planteamiento de Marx, quien también se mofaba de las propuestas para repartir la plusvalía como salario de los trabajadores.

Pero una función de la planificación central, con independencia del juicio sobre su eficiencia, es la coordinación macro económica de tales cálculos y su ajuste obligatorio, mientras tal coincidencia para un conjunto de empresas independientes es dejada sin explicación, aparte de posibles conjeturas sobre la integridad, la voluntad y la intuición social de la tecnocracia corporativa, o de un aventurado retorno a la “Ley de Say”. Esto sería en verdad irónico pues, como se ha visto, sólo podría presuponerse en el famoso modelo del singular productor trabajador o, lo que es igual, en un mercado carente por completo de empresas y de administradores; es decir, mediante “el supuesto asnal de que las organizaciones se comportan como individuos”.

Más pertinente hubiera resultado, quizá, una referencia al modelo Keynesiano. Pero, entonces, habría reconocido que en una economía mixta el móvil lucrativo podría operar sin atribuciones de un carácter tan pérfido, en la medida en que se aproxime a la optimización de la inversión agregada, a través de la regulación macroeconómica.

## 16. HERBERT SIMON, O EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA TEORÍA DE LAS ORGANIZACIONES

La obra de Simon encadena tres niveles: la conducta individual, con énfasis

en las decisiones; los procesos organizacionales dentro de las empresas; y sus conexiones con el sistema económico.

El primer nivel se cointegra con diversos desarrollos de la Psicología desde mediados del siglo XX, sustantivas y metodológicas, caracterizándose porque:

1. Se basa en resultados experimentales sobre las elecciones individuales, como los de Kahneman y Tversky, “quienes mostraron que bajo ciertas circunstancias los individuos daban poco énfasis al conocimiento previo y basaban sus elecciones sobre nuevas evidencias, mientras éstas, en circunstancias distintas, tienen poca influencia sobre las opiniones previas” (*Rational*, 506) y “reportaron [...] algunas de las más dramáticas y convincentes refutaciones empíricas de la teoría SEU” (subjective expected utility, que se utiliza en los modelos macroeconómicos) (*idem*).

2. Vincula con tales resultados las deficiencias individuales de conocimiento, memoria y procesamiento de cálculos: “los modelos [...] de la elección racional demandan perfecto conocimiento o capacidad para computar las consecuencias de las alternativas” (500) “Limitaciones y costos de la información son introducidos [...] pero simplemente magnifican y multiplican tales dificultades [...] Por lo tanto, la impresión de que operan con incertidumbre (distribuciones probabilísticas) y problemas de transmisión de información es, en alguna medida, ilusoria” (504).

3. Introduce tales restricciones para definir una “racionalidad acotada” como base de una teoría de las decisiones: “[...] un procedimiento consiste en buscar elecciones satisfactorias en lugar de las óptimas [...] otro, en reemplazar objetivos abstractos por subobjetivos tangibles [...] un tercero, en dividir la decisión entre muchos especialistas [...] coordinados por una estructura de comunicaciones y relaciones de autoridad [...] y es ahora claro que las organizaciones sólo pueden ser entendidas como un mecanismo para lidiar con las limitaciones humanas para saber y computar ante la complejidad y la incertidumbre” (501).

4. Para replicar tales procedimientos, Simon utiliza programas de computador, con reglas “heurísticas” o prácticas para ir elaborando y descartando alternativas, hasta encontrar alguna satisfactoria, haciendo énfasis en el análisis de la solución de problemas y en el proceso de los descubrimientos, debido a lo cual es reconocido entre los fundadores de la “psicología cognitiva”.

Como dato interesante, la clase de procesador ensamblado en la máquina ha tenido alguna relevancia. Por una parte, los críticos de tales modelos han subrayado su carencia de conexiones con factores subconscientes y emocionales, cuya complejidad sería significativa y

parecería mejor replicada por procesadores con diseños neuronales. Por otra parte, Simon privilegia los procesos conscientes y el uso de procesadores no neuronales, insistiendo en su eficacia práctica para replicar decisiones complejas, como por ejemplo los diagnósticos médicos. Esto también contrasta con la programación de decisiones basadas en la masiva capacidad de memoria y cálculo de las máquinas, como en los de juego de ajedrez, pues tal “hiperracionalidad” estaría lejos del comportamiento humano.

En una extensión crítica, clasificó a la teoría de juegos dentro del paradigma neoclásico, dado el carácter maximizador que le atribuye a cada agente, y concluyó que “su principal resultado [...] ha sido demostrar con claridad que es virtualmente imposible [...] una definición definitiva de la ‘solución’ de un juego [...] sin aliviar de sus contradicciones y complejidades a las teorías del oligopolio y de la competencia imperfecta [...] más bien, ha mostrado que estas dificultades son inerradicables” (505-506). En general, “los micro supuestos de la teoría –sobre perfecta racionalidad– son contrarios a los hechos. No es una cuestión de aproximación; no describen remotamente siquiera los procesos usados por los seres humanos para hacer decisiones en situaciones complejas” (510).

Así explicitó Simon su punto de partida: “En la gran mayoría de los modelos globales de decisión racional, todas las alternativas son evaluadas antes de que una elección sea realizada. En los verdaderos procesos humanos de decisión, las alternativas son examinadas frecuentemente de manera secuencial” (1955). Y encontró un fundamento en la programación lineal, la cual puede disminuir en forma “drástica” los requerimientos de cómputo encontrando, mediante descartes, programas factibles, que “satisfacen” apenas ciertas restricciones (desigualdades), en contraste con las abrumadoras exigencias impuestas por la búsqueda de un programa óptimo único. Además, cabe recordar, tal instrumento había sido usado y desarrollado durante la guerra reciente, en cuyo contexto debía parecer absurdo mantener esperando a un comandante militar hasta allegar y computar toda la información exigida para el óptimo, así como restringirle el curso de acción a esta sola alternativa. De hecho, este trabajo de Simon, así como otros conexos, fue cofinanciado por la Oficina de Investigaciones de la Armada Naval para la Fundación Cowles.

Por consiguiente, en oposición con la estática neoclásica, donde el conjunto de alternativas sería fijo de antemano, durante el proceso de decisión se desarrollaría “una búsqueda de nuevas alternativas” y un conjunto de “ajustes en el nivel de aspiración” (*A Behavioral*, 111-114); lo cual concordaba por la misma época con las críticas de la “escuela austriaca”, en particular con la teoría de von Mises sobre “la acción humana”

siempre creativa, opuesta a la calculadora mecánica del *homo economicus* (infra 17.4.).

Con tales fundamentos, en el segundo nivel definió una organización como “un sistema de comportamientos sociales inter relacionados” (*Organizations*, 92), aclarando que tomada literalmente esta concepción “incorpora cualquier conocimiento del comportamiento humano como parte de la teoría de la organización” (ibíd., 98). En general, entonces, habría que reemplazar las decisiones de “un empresario individual”, así ya hubiesen sido reformuladas con racionalidad acotada, por las de “una organización compleja compuesta por muchas partes interactuantes” (*New Developments*, 10), con subgrupos, coaliciones, procesos, “programas” de acción, sus interacciones y la “identificación” de los individuos con funciones, posiciones y objetivos organizacionales o colectivos. De esta manera, un grado de “altruismo”, según la calificación, la complejidad y la creatividad del trabajo, sería siempre significativo y explicaría niveles de oportunismo (*shirking*) menores que los explicados por los esfuerzos de supervisión. A la racionalidad “acotada” de los individuos se añadiría, entonces, la resultante de la complejidad organizacional.

Las bases para la programación computacional de tales interacciones son ilustradas en *Organizations* (1958), mediante más de doscientas variables numeradas, como “3.14 Delegación de autoridad [...] 3.34 Satisfacción [...] 4.12 Nivel de educación [...] 5.1 Conflicto percibido [...] 6.26 Eficiencia de la comunicación [...] 7.12 Cantidad de innovación [...] 7.28 Interdependencia entre las unidades”, las cuales pueden ser expresadas como funciones entre sí. Por ejemplo, “(3.38, 3.39, 3.40, y 3.41). La motivación de producir (3.38) es una función del conjunto evocado de alternativas (3.39), las consecuencias percibidas de las alternativas evocadas (3.40) y los objetivos individuales (3.41)” (*Organizations*, 57). Y dentro de este contexto, por supuesto, alguna forma de cuantificación constituye un ideal. Cuando no se logra, debido a objetos en extremo complejos, difusos o conflictivos, el proceso organizacional se desplazaría en términos de subobjetivos (*subgoals*), los cuales, por definición, serían cuantificables y constituirían otra forma de “acotamiento” de la racionalidad en las decisiones de carácter colectivo.

En este nivel, la crítica de Simon contra el modelo neoclásico de la conducta racional podría condensarse, por lo tanto, en su aforismo de que “La organización tendrá estructura [...] si hay límites de racionalidad” (ibíd., 188) pues, basado en la premisa platónica sobre división de los procesos complejos en elementos simples (ibíd., cap. VII), considera a la cooperación como un método para triturar los problemas de racionalidad insolubles ante

el individuo aislado. Desde una perspectiva opuesta sobre la misma tesis, entonces, una organización sólo tendría estructura perceptible si algunos de sus elementos internos no están sujetos a elección (optimización) permanente. Por consiguiente, sobre las bases de una teoría de la firma con racionalidad omnisciente e instantánea, quedarían condenadas las posibilidades para una teoría relevante de la empresa.

Como implicación surge también, entonces, una crítica a la “administración científica”, basada en la contribución de Taylor, la cual consideraría a los empleados, según Simon, como simples instrumentos y se limitaría a un problema de “optimización” de sus recursos fisiológicos y sus restricciones. En consecuencia, requeriría correcciones, involucrando un nivel psicológico y sociológico superior para las motivaciones, las influencias y los conflictos (ibid., cap. II).

Precisamente, Simon considera a su libro *Administrative Behavior* (1947) como una propuesta para solucionar en “gran medida”, introduciendo tales acotamientos de racionalidad, la contradicción entre la importancia de las estructuras internas de las firmas y las teorías ortodoxas, basadas en la conducta “al menos ‘intencionalmente’ racional” del *homo economicus* y de “su hermano el hombre administrativo”.

Como corolario, las teorías con racionalidad acotada “nunca predicen la igualación de los ingresos y los costos marginales [...] [ni tampoco] las curvas de costos en forma de U [...] por fortuna [...] [porque] [...] La evidencia para muchas industrias muestra costos constantes o aun decrecientes con las altas escalas” (*Rational*, 496-497).

En contrapartida, por lo tanto, “La mayor parte del comportamiento y, en particular, del comportamiento en las organizaciones, está gobernada por programas” (*Organizations*, cap. VI), o “rutinas”, extendiendo así un puente de este planteamiento entre el modelo de Knight y los enfoques evolucionistas (infra secc. 17.2). Esto, por supuesto, encuadra con sus propios análisis sobre el creciente papel de las computadoras, ubicuamente en los procesos de trabajo, con especial referencia a rutinas gerenciales (*The New Science*, caps. 3 y 4).

Tales acotamientos también resultan esenciales para el modelo de contrato laboral de Simon, situado entre el extremo neoclásico, como si cada tarea cumpliera con una decisión individual óptima, y el otro extremo del ejercicio puro de la autoridad, como si los individuos se sometieran a órdenes contra sus preferencias (*A Formal Theory*). Entonces, los contratos laborales se generarían, más bien, dentro de una franja intermedia, donde la autoridad constituye un factor inevitable en las organizaciones, pero el compromiso de cumplir las órdenes, sin su completo conocimiento previo, se

suscribe siempre y cuando se refieran a tareas indiferentes o sustituibles entre sí para el empleado y no trasciendan esos límites de su indiferencia. Este contrato incompleto replicaría, entonces, la relación entre incertidumbre y liquidez, popularizada antes por Keynes aunque Simon concede el crédito a March (*Rational*, 502).

De todas maneras, lo único demostrado en tal modelo laboral es su posibilidad lógica, sin referencias empíricas, lo cual contrasta, como se verá a continuación, con la radical posición metodológica de Simon sobre otros aspectos. En realidad, como indicaría un recorrido histórico o bibliográfico, sin reducir la autoridad a una elección de tareas, dentro de “un área de aceptación” bajo condiciones de incertidumbre o, más en general, a resolver problemas de información, las condiciones de asimetría contractual, régimen disciplinario y fuerza fluctúan dentro de muy amplias latitudes. Parece claro, en todo caso, que estas condiciones no han jugado un papel protagónico en el modelo de Simon sobre la autoridad, aunque lo matiza y complica a lo largo de su obra (*El comportamiento*, cap. VII; *Organizations*, cap. III; *The New Science*, cap. 3, y *Organizations and Markets*).

En tal contexto, sin embargo, cabe destacar su modelo de remuneraciones jerárquicas, basadas en la responsabilidad (*The Compensation*). Específicamente, correlaciona el salario de cada *manager* con una pirámide jerárquica, donde la proporción de subordinados entre cualquier nivel y el siguiente sería una constante. Como implicación, los niveles de los salarios en la cúspide dependerían de la altura de la pirámide, es decir, del tamaño de las empresas.

Cualquier desarrollo teórico, por su parte, exigiría según Simon observación directa, utilizando en concreto las metodologías disponibles para acceso a la información de las empresas y los individuos, como informes, encuestas, entrevistas, protocolos del pensamiento en voz alta, resultados de la neurología y la psicología sobre los procesos mentales, experimentos sobre la elección individual, seguimiento en el campo a los procesos de decisión colectiva y réplicas computacionales. Sobre este último aspecto subrayó: “[...] con la llegada del computador digital de alta velocidad, la economía ha adquirido un nuevo instrumento para la construcción de la teoría y su comprobación que le permitirá manejar mucho más detalle del comportamiento de la firma que en el pasado”. “Nos sentiremos menos constreñidos a creer en un tipo particular de mundo sólo porque resulta de fácil teorización” (*New Developments*, 14). Como metodología general, los supuestos apriorísticos y sus métodos deductivos deberían ser, entonces, sustituidos por “una microeconomía empíricamente sustentada”, como sintetiza el título elegido para uno de sus libros más

recientes (*An Empirically*).

Claro está, Simon reconoce algunas restricciones de su propuesta. Para empezar, “el proceso de toma de decisiones es en el mejor de los casos una corriente de palabras y en el peor una corriente de pensamientos. La primera, si no la última, puede ser capturada y grabada”. “El precio que pagamos es dejar de lado cualquier noción de muestreo de un universo de decisiones en favor de un recuento cuidadoso de una sola o de unas pocas”. “Tanto el costo de tales estudios (con sus asociados, entre ellos Tversky y Schelling, en 1986 estimaron en unos doscientos millones de dólares –de 2005– el presupuesto para su proyecto de investigación), como el problema de encontrar firmas de negocios que puedan y deseen permitirlos (quizá Simon tenía en mente el papel estratégico, ya sea comercial, militar o político de las grandes corporaciones), hacen inaplicables las nociones del muestreo formal” (*New Developments*, 12). Y para completar: “los procedimientos específicos usados por las organizaciones para la toma de decisiones difieren entre una y otra, dentro de cada una y aun entre situaciones” (*Rational*, 508).

Valdría la pena añadir que no sólo las “corrientes de pensamientos” pueden resultar esquivas para el observador. Ya Adam Smith había subrayado que, precisamente, ese era el caso de las ganancias y de otras variables críticas. Mill indicó, además, que aun si los balances fuesen perfectamente cándidos, ignorando su “maquillaje”, los problemas de medición podrían trascender.

En el tercer nivel, la tecnología para las decisiones, en particular el automatismo computacional, también juega un papel estratégico en el modelo de Simon, no sólo como recurso de información, de simulación, de procesador de rutinas, de convertidor, cada vez más, de procesos complejos en nuevas rutinas, o como potencial reemplazo de cualquier clase de trabajo intelectual, sino aun como efectivo sustituto del mercado. “Con equipo computacional moderno, el proceso de encontrar las soluciones (para la asignación eficiente de recursos) es manejado centralizadamente al menos tan rápido como podría serlo a través de los mecanismos descentralizados de los precios. Estos últimos procesos simplemente no rinden los ahorros en los costos de transmisión de información que usualmente se les atribuyen” (*New Developments*, 6). Para calibrar esta heterodoxia, basta recordar que Oscar Lange, el reconocido teórico socialista del equilibrio general, indicó que los sofisticados debates de los años treinta sobre la eficiencia del socialismo quedarían barridos por un equipo de computadores.

De paso, cabría la especulación de que tal hiperracionalidad de la dimensión centralizada, gracias al poder de memoria y cálculo de los

computadores, podría ser extensiva, en alguna medida, en la dimensión descentralizada de los agentes, mediante el abaratamiento y la ubicuidad de las máquinas. Y esto implicaría, al menos, un matiz dialéctico entre el modelo neoclásico de las decisiones y los acotamientos de racionalidad por pobreza de memoria y de medios de cálculo. De otro lado, Hayek podría replicar que, si el ejercicio de la libertad implica alguna reserva de información bajo la soberanía de cada agente, con sus secuelas para los métodos empíricos, la omniscencia centralizada podría resultar utópica, a pesar de cualquier avance técnico imaginable, pues alcanzaría sus límites dentro del sistema de los derechos.

Por debajo del límite para las máquinas, Simon (1991) reproduce un argumento de J. M. Clark (supra 13.), donde un observador objetivo, como un extraterrestre, visualizaría a la economía como un campo densamente poblado por masas organizacionales, interconectadas por unos delgados hilos correspondientes al mercado. La importancia de éste es reconocida pero relativizada, pues la información y la coordinación entre empresas no fluirían sólo a través de los precios sino también de otros canales, como los estándares y las concertaciones. Añadiendo a ésto las identificaciones colectivas, Simon deduce, como Drucker, que las organizaciones públicas o con objetivos altruistas pueden, bajo determinadas condiciones, someterse a la disciplina de los costos y ser tan o más eficientes que las empresas comerciales.

En cuanto a las conexiones con la “economía política” o “el corazón de la economía”, es decir, “la teoría de los precios, de la distribución y del empleo de los recursos”, para utilizar sus propias expresiones (*Rational*, 493), Simon reconoció en una de sus obras finales que “Adam Smith usó, si bien implícitamente, un supuesto de racionalidad acotada” (*An Empirically*, 20). Por lo tanto, en esta tradición clásica, hasta Sraffa y sus sucesores en el siglo XXI, hubiera podido percibir una alternativa teórica donde los equilibrios no son óptimos, en diversos sentidos, y se consideran atractores inalcanzables, en un proceso interminable de pruebas y, sobre todo, de errores. Es más, algunos poskeynesianos, como Joan Robinson, llegaron hasta proponer la erradicación del equilibrio como instrumento analítico. Aun Walras, eventual paradigma de los modelos neoclásicos criticados por Simon, explicó la función empresarial en términos de deficiencias de información y de persistencia de desequilibrios. Y en el desarrollo teórico más radical, quizá, sobre la incertidumbre, como esencia de la conducta económica y de la empresa, se ofrecía la obra de Knight, la cual es objeto de un vacío sorprendente.

Tampoco referenció Simon la obra de Marshall sobre las

organizaciones ni, aun limitándose a los Principios, consideró las funciones de oferta con pendiente negativa o las advertencias sobre la previsión y las adicciones, con probable significación para las tesis en debate. El modelo de Ricardo corrió una suerte similar, aunque ofrece una estructura teórica para corregir algunas de las deficiencias neoclásicas criticadas por Simon, como tecnologías idénticas, costos idénticos y empresas idénticas dentro de cada industria, así como nullos impactos diferenciales de la información, la organización, la administración y la dirección. Así mismo, John Stuart Mill había presentado un análisis sobre los incentivos de los empleados, su peso social mayoritario, las incoherencias entre conductas individuales y colectivas, los estímulos altruistas, las organizaciones de beneficio cooperativo, la sociedad anónima y la eficiencia dominante de las organizaciones complejas, sobre lo cual la obra de Simon presenta interesantes similitudes. Además, dado su propio énfasis en el contraste empírico y en la masiva cobertura poblacional de las organizaciones, con sus funciones de autoridad y disciplina, el silencio sobre Marx y Coase resulta incómodo, magnificado por la notoriedad contemporánea de algunas tesis precedentes de este último, como las referentes a los contratos incompletos y a la coordinación sustitutiva entre organizaciones y mercados.

Es decir, la crítica de Simon a la economía política resulta victimizada por su credulidad excesiva en la pretensión totalitaria de algunos textos neoclásicos.

## 17. LA PERSPECTIVA EVOLUCIONISTA

### 17.1. Armen Alchian, o la imitación, la suerte y la adopción sistémica en el éxito empresarial

Entre las diversas críticas a la premisa de maximización de beneficios, como objetivo y equilibrio de la firma, sólo la de Tintner (1941) fue considerada “realmente dañina” por Armen Alchian (1950). En síntesis, sin perfecta adivinación del futuro, para cada decisión alternativa existe una completa distribución (estadística) de resultados posibles, unas con mayor media aritmética (ganancias) pero también con mayor varianza (pérdidas) que otras. Por lo tanto, tratar de identificar un máximo “carece de significado [...] Esta dificultad crucial podría evitarse usando una función de preferencia [...] para seleccionar [...] (una entre las distribuciones) [...] Pero la búsqueda de un criterio (racional) [...] aun continúa [...] El uso de la media, o valor esperado, ignora por completo la incertidumbre al dejar de lado la varianza” (*Uncertainty*, 212-213).

Cabe recordar que entre los ensayos de Tintner y Alchian se había

publicado, en 1944, el libro de Von Neuman y Morgenstern, proyectado en la literatura posterior, precisamente, como una teoría de la utilidad (media) esperada (EUT) para la elección sobre distribuciones probabilísticas. Al respecto, decenios más tarde otra evaluación concluía: “Considerable controversia sigue existiendo sobre el valor positivo del enfoque de Von Neuman-Morgenstern como una descripción de la conducta individual bajo incertidumbre” (Halpern y Hausman, 1985, 7).

Además, como en el modelo de Simon (1947), se hacía énfasis en la “incapacidad humana para resolver problemas complejos, conteniendo muchas variables”.

Sobre tales bases, Alchian reemplaza: un “óptimo indefinible” por la simple “búsqueda de beneficios”; la ganancia máxima por una ganancia “positiva”, como condición de la supervivencia y el éxito; una “acción individual óptima” por su contaminación con oportunidades inesperadas y selecciones realizadas por el sistema; y la previsión perfecta por procesos de prueba y error que, por supuesto, no convergen hacia equilibrios “óptimos”.

En consecuencia: la adaptación individual se conjugaría, en dosis variables, con la “adopción” por parte de la economía de los agentes con determinadas características; cambios sistémicos podrían dejar a unos en mejor situación, con independencia de su acción individual; el sistema sería capaz de “dirigir los recursos a pesar de la ignorancia individual”; la simple imitación de las conductas exitosas podría sustituir a las estrategias elaboradas; y los innovadores serían los diferentes con éxito.

En síntesis, “las contrapartes económicas de la herencia genética, las mutaciones y la selección natural son la imitación, la innovación y las ganancias positivas” (*Uncertainty*, 220). “En efecto, estaremos revirtiendo a un análisis como el de Marshall combinado con lo esencial de la selección natural de Darwin” (213).

Por supuesto, resulta algo paradójico que, a su vez, Darwin (en la introducción a *El origen de las especies*) haya hecho un reconocimiento de su inspiración en el sistema de Malthus quien, por su parte, se inspiró en Adam Smith. De hecho, algunos de los elementos del modelo de Alchian son típicos de la economía clásica, como la dirección inconsciente del sistema (“la mano invisible”); las faltas de optimalidad, aun sobre los centros de equilibrio (como las condiciones de las clases trabajadoras en Smith, Malthus y Marx); los procesos de prueba y error con equivocación sistemática (fluctuaciones permanentes alrededor de los precios naturales); o las ganancias positivas según la “posición relativa frente a los competidores” (idem), como “el elemento crucial” (rentas diferenciales en Ricardo y Mill).

Por lo tanto, a pesar de su crítica al modelo neoclásico, no sorprende

la conclusión de Alchian en el sentido de que, con su renovado planteamiento, “la utilidad de los conceptos y las herramientas económicas” sale fortalecida.

Sin embargo, su adopción de la “firma representativa” de Marshall (217), como “un conjunto de estadísticas sintetizando las variadas características ‘modales’ de la población” (de empresas), parece inconsistente ante “el elemento crucial” de su sistema, es decir, ignoraría precisamente las diferencias individuales de “posición relativa”. El reemplazo estadístico de una ‘media’ por una ‘moda’, “desechando las varianzas” parecería, entonces, un desafortunado lapso sobre los argumentos que le sirvieron como base para su propio replanteamiento de la teoría de la firma.

#### 17.2. Nelson y Winter, o el papel de las rutinas, la suboptimalidad y el desequilibrio

Un desarrollo del modelo de Alchian se encuentra en la teorización de Richard Nelson y Sidney Winter (1982). Precisamente, refuerzan su crítica contra cualquier maximización basada en las distribuciones probabilísticas porque: a) estas son incapaces de enumerar todas las eventualidades futuras (Simon); b) los insumos son altamente heterogéneos, no sólo por sus propiedades intrínsecas sino por “peculiaridades creadas por las mismas firmas” (*An Evolutionary*, 113. Al respecto, cabe destacar el ensayo de Alchian y Demsetz, 1972, infra 18.1); c) resultaría insostenible la premisa “ortodoxa” de que “la capacidad para procesar información es ilimitada y sin costo”; [o] como Marshak y Radner explican, [equivaldría a considerar] al “*homo economicus* [como] un matemático perfecto [...] dominando todos los teoremas que los teóricos sobre su comportamiento intentan demostrar” (66); d) en todo proceso productivo, sobre todo si es cooperativo, resulta crucial el “conocimiento tácito”, por fuera de “la función de producción” (Polanyi; Drucker). De ahí su “reconocimiento explícito de la racionalidad acotada” (394) y su conclusión de que “[...] la elección individual bajo incertidumbre sigue principios completamente diferentes de los aducidos en el teorema de Bayes y en los axiomas de von Neuman-Morgenstern sobre la utilidad” (405).

Como instrumento sustituto para el análisis de las decisiones utilizan, entonces, las “rutinas”, definidas como patrones “de una conducta regular y predecible”, o como “memorias organizacionales”; lo cual parece una generalización del argumento de Simon. Éste plantea, como se recordará, que si todas las decisiones estuvieran siempre abiertas a la elección racional resultarían imposibles las organizaciones (con cierto grado de estabilidad).

Claro está, en el modelo de Nelson y Winter también juegan un papel crucial las decisiones “deliberativas”, bajo condiciones de incertidumbre, de las cuales dependen las innovaciones, las imitaciones y, en parte, las adaptaciones, dentro de una declarada postura “lamarckiana” que combina la “herencia” (o rutinas supervivientes) con las mutaciones estimuladas “bajo el estímulo de la adversidad”.

En otros términos, en el espíritu de Knight, conciben una “jerarquía de reglas de decisión”; desde las más mecánicas, como los procedimientos contables o de manejo de inventarios en el corto plazo; pasando por las de asignación presupuestal, período tras período; y las que alteran, con el curso del tiempo, las mismas características operativas de las firmas, como las empleadas en los departamentos de análisis de mercados, investigación de operaciones o investigación y desarrollo; hasta las más deliberativas, comprometiendo las estrategias y los máximos órganos directivos.

Una consecuencia inmediata, como en el modelo de Alchian, aunque con proyecciones operativas más específicas, es entonces la extinción de la “optimalidad” para cualquier propósito analítico o descriptivo de las empresas y el sistema. En su propia síntesis: “Esto implica el abandono de la tradicional meta normativa de procurar definir un óptimo, con la estructura institucional que lo garantizará, y aceptar los objetivos más modestos de identificar los problemas y sus posibles mejoramientos” (366).

Ese es uno de sus distintivos metodológicos de mayor alcance. Y otro, conexo, es el abandono del equilibrio “ortodoxo”, para los mismos propósitos. En su reemplazo, utilizan “cadenas de Harkov”, capaces de describir sendas dinámicas, generando paso a paso los resultados acumulativos de los ajustes, dentro de un proceso permanente.

El instrumento para tal tarea es, claro está, el computador, con simulaciones, cuyos programas replican, precisamente, la estructura de las rutinas. Por ejemplo, sólo para uno de los casos sobre el modelo de Schumpeter, se estudia la interacción de 32 firmas con parámetros distintos sobre gastos en innovación, capacidad utilizada, productividad, costos de búsqueda de oportunidades y financiamiento, durante 101 períodos sucesivos.

En particular, una de las simulaciones más significativas de Nelson y Winter logró una respuesta típicamente “neoclásica” de las firmas “a las señales de la rentabilidad para el cambio de las tecnologías (o intensidad de los factores) y las decisiones de inversión, sin (necesidad de) la maximización de beneficios” (227). Para estos efectos, por supuesto, fueron respetadas las autorrestricciones básicas de dicho enfoque, como el empleo efectivo de una única tecnología por producto y los rendimientos constantes

a escala.

No obstante, este último supuesto luce fuera de lugar dentro de la simulación del modelo de Schumpeter (281), aun si se tiene en cuenta la aclaración de los autores acerca de que su “foco está en el destino de las poblaciones (o características de la industria) [...] no de las firmas individuales” (401). Y esto se refuerza con su simplificación de firmas dedicadas a un único producto, en contraste con la diversificación característica de muchas estructuras corporativas.

Además, a pesar de los reconocimientos de deuda y admiración con la obra de Schumpeter, las tesis de este último sobre la decadencia de “el empresario” ante el avance de las grandes organizaciones son objeto de cierto revisionismo por parte de los autores, influidos quizá por los resultados alcanzados bajo tales condiciones.

En general, como es apenas lógico en tal clase de simulaciones, algunos resultados podrían alterarse de manera significativa ante cambios leves en los valores iniciales elegidos como parámetros de las empresas y de la industria.

Para finalizar, Nelson y Winter declaran que su “positiva teoría evolucionaria representa un retorno a las perspectivas tradicionales de la economía clásica” (362) porque en muchas de sus proposiciones “la competencia era vista como un proceso dinámico, involucrando la incertidumbre, la lucha y el desequilibrio, no como un estado de equilibrio tranquilo” (164). Subrayan estos rasgos (¿aun?) en “la prosa de Marshall”, en contraste con “su análisis formal de las notas de pie de página y los apéndices” (de *Los principios*); es más, parecen pasarlos por alto en el análisis radicalmente “neoclásico” de Walras, donde juegan el papel protagónico sobre las funciones del empresario. Y, siendo característicos en los modelos de Smith, Ricardo, Marx y Keynes, en nada contradicen la función que estos confieren al equilibrio, sea en la teoría de los precios o en la del crecimiento; por el contrario, desequilibrio y equilibrio son complementos esenciales en dichos análisis. Es decir, las teorías “ortodoxas” y las “clásicas” coinciden sobre la necesidad analítica (no como un estado real de la economía) del concepto de equilibrio. No tendría fundamento, por lo tanto, la proposición de que las primeras se caracterizan por el desequilibrio y las otras por el equilibrio. Su oposición ocurre, más bien, sobre la naturaleza, la estructura y las funciones de este último y, en particular, sobre sus condiciones de optimalidad, aspecto en el cual Nelson y Winter se aproximan al enfoque “clásico” y al keynesiano.

Por lo tanto, en su crítica al equilibrio de largo plazo también se echa de menos el contraste entre el caso “ortodoxo” y el “clásico”, el cual puede

involucrar empresas distintas en cada industria; tecnologías distintas por producto, incluso dentro de cada empresa; y rentas diferenciales de la posición, la organización, la administración, la información y las innovaciones, con sus correspondientes estímulos y dinámicas, tal como se ha destacado en secciones anteriores.

### 17.3. William Baumol, o la asignación de empresarios entre usos alternativos

Aunque menos radical, William Baumol también concluye que “la maximización y la minimización han constituido el fundamento de nuestra teoría (neoclásica) y, como resultado de este hecho (cálculo mecánico ante parámetros exógenos), se le suprime la capacidad de suministrar un análisis de la actividad empresarial” (*Entrepreneurship in Economic Theory*, 68), que es “la clave para el estímulo del crecimiento”. Por lo tanto, considera indispensable investigar sobre “los determinantes del nivel” de dicha actividad.

Como punto de partida, “Es necesario expandir la lista de Schumpeter (sobre las funciones de los empresarios, con) [...] la explotación de oportunidades para introducir tecnología ya disponible (imitación, o) [...] innovaciones en los procedimientos de *rent seeking*, por ejemplo, el descubrimiento de una nueva maniobra legal que desvía rentas hacia los primeros en explotarla” (*Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive*, 897). Y, según sus beneficios relativos, los cuales dependen de las reglas sociales, la conducta empresarial cambiaría de actividad. Por ejemplo: se habría dirigido hacia la política, la conquista y la usura en el Imperio Romano; hacia la rapacidad burocrática en la China medieval; hacia la empresa militar en la alta edad media europea; hacia las empresas eclesiásticas en la baja edad media; hacia la rapiña militar en el siglo XIV; hacia las licencias reales y los monopolios legales en el siglo XVII; o hacia el comercio y la producción en la revolución industrial.

En síntesis, a pesar de sus diferencias, “la evidencia sugiere que [...] un senador en (la antigua) Roma, un mandarín en la dinastía Sung y un industrialista (norte) americano [...] tenían más en común de lo que podría ser esperado por un observador casual” (916). Es decir, propone un modelo de investigación que “considere los determinantes de la *asignación* de la actividad empresarial entre sus usos competitivos [...] tomando como dadas las motivaciones empresariales, para darle énfasis a la modificación en la estructura de los beneficios entre distintas actividades”. Y, en este respecto, añadió que “quizá la asignación de empresarios entre actividades se describe de la mejor manera en la forma como Joan Robinson (1933, cap. 8,

siguiendo una sugerencia de Shove) analizó la asignación de clases heterogéneas de tierra: como la solución de un rompecabezas donde cada pieza encaja en el lugar seleccionado por la concatenación de unas circunstancias pertinentes” (*Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive*, 898).

El propósito de Robinson era “simplificar” el modelo original para arribar a funciones de oferta de tipo marshalliano. Empieza, entonces, con el rompecabezas de Shove para “encajar un vasto número de actividades e individuos heterogéneos en sus nichos” (más rentables), donde las dotaciones empresariales peculiares son tratadas de manera similar que las diversas clases de “tierra”. Por consiguiente, las ganancias surgen como rentas diferenciales. Desafortunadamente, Baumol y Robinson fallan en reconocer y utilizar las conexiones de tal modelo empresarial con su estructura teórica general, ofrecidas en el análisis clásico de Ricardo y Mill.

Además de basarse en Schumpeter, parece claro que Baumol desarrolla las tesis de Veblen sobre las actividades de *rent seeking*, “especulativas”, “improductivas” y aun “destructivas”, acerca de lo cual destaca y enjuicia el costo de los litigios corporativos en los Estados Unidos. Aparte de esto, y en contraste con tales antecesores, sin embargo, su énfasis parece disminuido sobre las interacciones entre la actividad empresarial y el desarrollo de las estructuras corporativas.

#### 17.4. Israel Kirzner, o la naturaleza del conocimiento y la perspicacia como recurso empresarial puro

Dentro de esta última tendencia, la posición más radical corresponde a “la escuela austriaca”. Por ejemplo, para Israel Kirzner, uno de sus representantes más notables, el empresario es “una persona” (*El empresario*, secc. 7 y 10). Y tal aclaración, aparentemente trivial, tiene raíces polémicas. Por un lado, reivindica el individualismo metodológico, característico de planteamientos más amplios sobre el orden social, como los de Hayek y Mises; mientras, por otro lado, descarta la sugerencia de un eventual “empresario” colectivo, así sea con cobertura parcial, como en el modelo evolucionista de Stanley Metcalfe (2003).

En éste, como responsables finales del crecimiento, aparecen los empresarios; tal denominación queda reservada para los innovadores; y se reconoce la importancia de innovaciones con origen colectivo, como en las dependencias burocráticas de las corporaciones. Por lo tanto, Metcalfe arriba a la caracterización de unos empresarios colectivos, aunque revaloriza, como Nelson y Winter, la posición del empresario individual, en frente del énfasis de Schumpeter sobre su eventual ocaso corporativo.

En la otra orilla, para Kirzner las corporaciones pueden albergar empresarios, aun como empleados, pero siempre son personas que “actúa(n) como empresario(s) para sí mismo(s), y no como simple(s) contratado(s)”. En términos de sus ilustraciones directas, cualquier empleado o gerente dedicado a enriquecer a los accionistas sería “un contratado”, mientras uno dedicado a enriquecerse a sí mismo sería “un empresario”. Con una expresión que recuerda a las tipificaciones de Veblen en torno de la marrullería, “el empresario” demostraría una “viveza superior” (*El empresario*, secc. 8).

Esto, por supuesto, podría parecer crudo y poco edificante sin el optimismo sobre unas instituciones adecuadas y su relación con las teorías de la mano invisible, las cuales se remontan atrás de Adam Smith y más allá de la economía, como Albert Hirschman ha precisado. Dentro de un sistema teórico, por lo tanto, esa “viveza” podría estar conectada con funciones complejas.

En primer lugar, están las señaladas por Knight: el espacio del “empresario” sería el vacío dejado por las calculadoras y las computadoras, por falta de “datos” y de probabilidades, es decir, el de la verdadera incertidumbre. Un modelo de la firma como una calculadora optimizante sobre datos, objetivos y recursos conocidos, como el de los manuales de Microeconomía, se repelería de principio entonces, según Kirzner, con una teoría del empresario. Por lo tanto, la acción del *homo economicus* de Lionel Robbins debería reemplazarse con la creativa “acción humana” de Ludwig von Mises (1949), la cual modifica en su mismo proceso los conjuntos de nuevos fines y de nuevos medios.

De otro lado, como contratante sólo en favor de su propio interés, no en el de otros “como haría un jefe de personal”, “la decisión *empresarial* de contratación es, así, la más alta decisión [...] responsable en último término” (*El empresario*, secc. 10). Como es lógico, la jerarquía basada en la decreciente acción rutinaria (en favor de otros) podría situar en la cúspide de tal responsabilidad a los accionistas, como reconoce Kirzner; y en esta disyuntiva su modelo no avanza sobre el de Knight; tal vez se complica más, debido a su insistencia en que ningún recurso aparte de la perspicacia se requiere para la “acción empresarial pura”.

Sin embargo, Kirzner se distancia de la incertidumbre plena de Knight, pues el empresario, de hecho, percibiría “oportunidades que otros no han advertido”; “olfatearía” que “la oportunidad del beneficio [...] está no obstante *ahí*” (ibíd., secc. 12). “La imperfección del conocimiento por parte de los participantes en el mercado” generaría, entonces, las oportunidades de beneficio (ibíd., secc. 10).

Y este mejor conocimiento, en el modelo de Kirzner, no tendría un costo tangible. De ahí su conclusión de que la empresarialidad no es un insumo, ni un factor de producción contratado por alguien; de que aparte de su perspicacia el empresario nada aporta y nada requiere; y de que “una oportunidad de ganancia *significa el descubrimiento de algo que se puede obtener a cambio de nada*” (ibíd., secc. 5).

Al respecto, Casson (1991) propuso el concepto de “juicio empresarial” como una “generalización” basada en “la diferencia de costos para obtener información por parte de individuos distintos”, lo cual explicaría la demanda de los propietarios de activos por servicios empresariales, así como (¿todas?) las rentas de estos últimos.

En segundo término, Kirzner encuentra las funciones descritas por Walras, aunque no parece consciente de la coincidencia. Es decir, serían los desajustes o desequilibrios la fuente de la actividad empresarial, pero ésta, con su fondo de arbitraje, constituiría precisamente el proceso equilibrador del sistema.

Por consiguiente, a pesar de estar de acuerdo con Schumpeter sobre la disrupción empresarial de las rutinas, Kirzner asume una posición contraria a la visión desequilibrante de tal proceso. “El empresario de Schumpeter actúa para perturbar [un] [...] equilibrio. En contraste [...] mi concepción [...] insiste en los aspectos equilibradores de su función” (ibíd., secc. 12).

De manera similar, se separa en lo referente a un estatus exclusivo de los innovadores pues, como Baumol, revaloriza la imitación, dado que la “explotación deliberada de las oportunidades percibidas es lo esencial de la función empresarial” (idem).

Esta última proposición conduciría al tercer grupo de funciones, basadas en el planteamiento de Mises. En síntesis, “cuando los precios [...] en los mercados de productos no están ajustados a los precios de los recursos en los mercados de factores [...] debido a [su] imperfecta comunicación [...] el empresario nota esta discrepancia antes que otros”, y la aprovecha según su juicio, “lejos de sentirse entorpecido por la ineludible incertidumbre” (ibíd., secc. 13).

Y, en este punto, con el énfasis peculiar de la “escuela austriaca” sobre algunas cualidades del conocimiento en la acción social (“práctico, disperso, tácito, circunstancial” en contraste con el “científico, centralizado, articulado, genérico”, para utilizar la eficaz síntesis de Huerta, 1994, cap. 1), parece inmediato un salto a los beneficios de la mano invisible (descubrimiento de oportunidades, arbitraje, ajustes de los precios a los costos, ajustes de las ofertas a las preferencias de los consumidores y

métodos más baratos, sobre todo si se consideran los estímulos para las innovaciones).

Para concluir, Kirzner reivindica otro postulado fundamental de Mises: “En toda economía real [...] todo actor es siempre un empresario” (secc. 3), consistente con el modelo expuesto y con su propia deducción de que “La empresariedad pura, por definición, nunca está monopolizada” (*El empresario*, secc. 8). De la manera más breve, quizá, Huerta (1994, cap 1) sintetiza este componente de la escuela austriaca sobre la inmanente competitividad empresarial, señalando que una vez aprovechada una oportunidad de ganancia, “desaparece, y ya no puede ser apreciada y aprovechada por otro”.

El énfasis en las peculiaridades de las circunstancias y de los individuos resulta indispensable para la teoría, sin duda alguna, sobre todo cuando los textos ortodoxos continúan promoviendo, en pleno siglo XXI, modelos con empresas idénticas e individuos idénticos. Sin embargo, las ventajas diferenciales con determinada permanencia, cristalizadas en las complejas estructuras organizativas, parecerían empalidecer hasta perder cualquier papel protagónico en el modelo de Kirzner. Entonces, así como un postulado de racionalidad extrema suele conducir a una función de producción sin organizaciones, uno de individualismo extremo podría caer en el peligro de sugerir un sistema de empresarios realmente sin empresas.

No parece extraño, entonces, que aun el mismo postulado de un conocimiento “práctico, disperso, tácito, circunstancial” haya generado un polo opuesto, con diversas propuestas, como las sintetizadas por Adaman y Devine (2001), sobre la firma contemporánea como una parcela de la sociedad que en forma colectiva pero organizada lo produce, lo usa, lo combina y lo acrecienta, sin que la complejidad de estas funciones pueda reducirse a una sola persona. En cambio, implica que cada empresa individual es una combinación organizativa diferente y única.

## 18. EL DESARROLLO DE LOS ENFOQUES CONTRACTUALISTAS

### 18.1. Harvey Leibenstein, o el espacio de la eficiencia administrativa

Algunas cuantificaciones sobre ineficiencias asignativas del mercado, como en el caso del monopolio, sugerían hacia 1959 cifras en el orden de 1/10 de 1% del PIB; mientras otras concluían que determinadas mejoras administrativas podían disminuir los costos, *dentro* de las empresas, en alrededor del 25%. Leibenstein (1966) destacó este contraste y postuló que la teoría convencional, en su negligencia respecto de la organización interna

y la administración, se habría desenfocado sobre la ineficiencia más relevante, a la cual bautizó “X”, para distinguirla de la “asignativa”.

Luego, como causas para la desviación “X”, “tanto de las firmas como de las economías”, con respecto a la optimalidad de sus “fronteras de posibilidades de producción”, dedujo las siguientes: contratos laborales incompletos, en particular difusos con respecto a la multiplicidad de estímulos y sus respuestas eventuales; insumos especiales, o por fuera del mercado y del sistema de precios; especificación y conocimiento incompletos de la función de producción, como en los análisis de la racionalidad acotada; incertidumbre, imitación y “cooperación tácita” entre firmas competidoras, como en algunos modelos evolutivos.

Para completar, sugirió que la ineficiencia “X” podía contener una forma de “ineficiencia asignativa” referida a los administradores. Es decir, constituirían un recurso estratégico en la información, la motivación, la organización y la cooperación; pero el mercado podría asignarlos en los lugares equivocados. “Sin embargo, la teoría (convencional) no nos permite examinar este problema porque presume que las firmas existen como entidades que hacen decisiones óptimas, con independencia de las decisiones de sus administradores. Esto constituye obviamente una incoherencia que no puede ser manejada” (*Allocative*, 397).

Una contra crítica sistemática provino de Stigler (1976). Primero: una mayor intensidad debida a la motivación no aumentaría el producto por unidad de esfuerzo ni, por lo tanto, la eficiencia. Esto olvida, sin embargo, algunos conflictos y beneficios asimétricos, como los de un empleado que maximiza su utilidad perjudicando a los clientes. También, en consecuencia, puede conectar a la distribución con la eficiencia, poniendo en cuestión los postulados paretianos del modelo avalado por Stigler.

Segundo: cualquier ventaja diferencial de una firma se convertiría en costo (renta) de algún recurso, siguiendo a Robbins e inconscientemente a Ricardo, Walras y Knight. Por lo tanto, los costos unitarios se harían idénticos para todas las firmas de una industria, compensando sus peculiaridades, entre ellas las de administración.

Como corolario, se adoptarían las funciones de producción distintas y, para operar con un costo único, la premisa de firmas idénticas, o de una firma representativa, se haría innecesaria. No obstante, se hizo más explícita y prominente a medida que avanzaba la formalización del modelo neoclásico (supra 3.1), en contraste con las deducciones y predicciones de Stigler.

Este, por último, deja sin consideración la posibilidad de rentas organizacionales, atribuibles a recursos o condiciones de la firma como tal (supra 12., e infra 19.1.). Y, aunque reconoce la posibilidad de decisiones

equivocadas, las elimina de la controversia, con el argumento de que al respecto una teoría sustitutiva era inexistente.

En cualquier caso, y con independencia del grado de validez de las cuantificaciones, los argumentos de Leibenstein llegarían a ser no sólo influyentes, como reconoció Stigler, sino también perdurables, como podrá percibirse a continuación.

#### 18.2. Alchian y Demsetz, o la firma como un vértice de contratos

Para Armen Alchian y Harold Demsetz, la firma convencional es “una estructura contractual [...] que surge como medio para mejorar la eficiencia organizacional de la producción en equipo” (*Production*, 794). Específicamente, sería el instrumento más eficiente para controlar la “simulación del trabajo” (*shirking*), a la cual consideran el problema principal, como en el planteamiento de Taylor.

Su punto de partida es el empleo de insumos “conjuntos”, con dos características: el producto del equipo es mayor que la suma de los productos individuales independientes (como en la fábrica de alfileres descrita por Smith); y resulta costoso averiguar las productividades personales, pues al respecto fallan los automatismos espontáneos, como el mercado. Por lo tanto, surgen la posibilidad del *shirking* y el problema de determinar administrativamente una distribución del ingreso compatible con los incentivos óptimos.

Por supuesto, se evidencia una crítica a los modelos neoclásicos de la firma como una función de producción, en los cuales las productividades marginales se expresan en los precios de mercado de cada insumo y su sumatoria coincide con el valor del producto total, autolimitándose al caso de rendimientos constantes a escala y de ciertas restricciones sobre las interdependencias posibles.

Claro está, cada individuo podría intentar un control sobre la “simulación” de los demás, pero este retroceso sobre la división del trabajo sería proclive a la ineficiencia. Una mejor opción consistiría en elegir un supervisor, como en ciertas cooperativas, pero surge entonces el problema de “quien controla a los supervisores”. Y esa cadena, como en el sistema de Knight, terminaría en unos titulares del residuo (ganancia), considerado como el más eficaz de los incentivos.

En vez de multitudes de contratos cruzados entre cada miembro y los demás, el supervisor titular actuaría, entonces, como único contratista común, o como vértice de un haz contractual. Además, en tal condición, podría cancelar contratos y suscribir otros nuevos, así como vender sus derechos de titularidad y supervisión.

Por consiguiente, avalan el enfoque de Coase sobre la relevancia de los costos de transacción, pero lo cuestionan como determinante de los límites entre los mercados y las empresas. En éstas los costos contractuales no serían, en general, menores, sino se minimizarían gracias a las simplificaciones del único contratista central.

Llevando su lógica hasta las últimas consecuencias, también cuestionaron a los análisis, como el de Coase, que encuentran en la “autoridad” una fuente alternativa de eficiencia. En contraste con las asimetrías convencionales desde Smith, arribaron, por lo tanto, a un plano de negociación simétrica, donde cada parte “ordena” a la otra el cumplimiento de un contrato suscrito en forma voluntaria. Aunque estas implicaciones pueden ser coherentes con sus premisas y reflejar casos reales, nada demuestran acerca de su representatividad sobre el universo de las empresas conocidas. En general, la relación entre una causa parcial de eficiencia y el conjunto exhaustivo de causas parece un problema endémico en los enfoques contractuales.

De otro lado, las ventajas de la supervisión declinarían cuando aumentan sus dificultades para evaluar los esfuerzos, los productos y su significación, hasta alcanzar extremos en los trabajos artísticos, intelectuales o muy calificados. De aquí deducen Alchian y Desemtz, por lo tanto, una racionalidad para organizaciones alternativas, sin ánimo de lucro o sociedades de profesionales, como las firmas de abogados. Este último caso, no obstante, según otros analistas como Hasmann (1996), demostraría precisamente la importancia de factores organizacionales distintos, pues se caracterizaría, en realidad, por una contabilidad estricta de las contribuciones personales.

De todas maneras, la implicación con mayores alcances del modelo de Alchian y Desemtz parece ser la de que el conocimiento in situ y personalizado de los insumos, de los trabajadores y de sus condiciones confieren a cada supervisión una ventaja distintiva, en contraste con la información pública del mercado, acerca de las oportunidades para la combinación de recursos heterogéneos en equipos rentables.

En sus propios términos: “La producción eficiente con recursos heterogéneos no es un resultado de tener mejores recursos sino de conocer con mayor precisión su eficacia relativa [...] los insumos compiten entre sí dentro de la firma, no sólo a través de los mercados como en la concepción tradicional [...] una firma es un instrumento para mejorar la competencia entre conjuntos de recursos así como para su remuneración más eficiente [...] (pero) esta función es oscurecida en la literatura teórica por el supuesto de factores homogéneos” (*Production*, 793-795).

Se sobre entiende que de esta última crítica sobre la literatura se exceptúan los modelos clásicos y los neoclásicos de equilibrio general con bienes de capital heterogéneos, aunque los últimos fallan en aplicar tal característica para distanciarse del enfoque de la firma como una función de producción única para cada bien, sin ventajas organizacionales diferenciales y restringida al caso peculiar de los rendimientos constantes a escala.

### 18.3. Eugen Fama, o la eficiencia corporativa en los problemas de agencia

Como unificador de la supervisión y la propiedad, el contratista modelo de Alchian y Demsetz genera críticas, como la de Fama (*Agency Problems and the Theory of the Firm*); quien, en el polo opuesto del escepticismo sobre la burocracia y del romanticismo sobre el empresario, considera más eficiente a la corporación para minimizar los costos administrativos. Y encuentra su fundamento en los mercados financieros, pues implicarían, por un lado, unos portafolios diversificados, con disminución de los riesgos para los accionistas; mientras estos, por otro lado, dispersarían sus intereses entre múltiples empresas, como en los peores temores de Schumpeter, generando la necesidad de otros responsables comprometidos con el destino de cada corporación en particular. Por lo tanto, el nivel de especialización del sistema se haría mayor, concentrando cada recurso (capacidad para el riesgo y administración) en su ocupación más eficiente.

Un peligro evidente para la tesis de Fama sería, por supuesto, el oportunismo de los administradores, con simulación de esfuerzos y apropiación de rentas ajenas a su propia productividad. Por consiguiente, sobre este aspecto concentra sus argumentos, destacando la función reguladora del mercado por *managers*. En el mismo sentido, reconoce un papel para los *take overs*, pues serían estimulados por sus expropiaciones de las eventuales rentas burocráticas; pero los considera como una alternativa muy costosa y subsidiaria.

Fama se basa en un modelo de Muth (1960), para distribuir en forma aleatoria los posibles errores en la información y los desajustes entre las variables a través del tiempo. En síntesis, mediante el contraste entre los resultados logrados en una empresa y la remuneración ofrecida por otras para los gestores de dicho desempeño, cualquier desviación del salario de los *managers* con respecto a su “productividad” sería corregida o descontada en el flujo de sus recontractaciones futuras. Por lo tanto, las desviaciones transitorias se compensarían durante el ciclo de vida de cada *manager* y así se anularían, también, sus incentivos para procurarse contratos oportunistas (*Agency*, 301). “[...] el mercado laboral usa los resultados de la empresa para determinar el salario externo de oportunidad de cada *manager*” (293). “Al

asumir que el mercado laboral comprende el peso del proceso de revisión del salario, que en este caso equivale a una completa compensación (entre las desviaciones temporales), se resuelve cualquier problema potencial de incentivos, surgido de la separación entre la propiedad (de las acciones o el riesgo) y el control” (301). En esta forma, el mercado “disciplinaria” a los *managers* quienes, a su vez, con la mira en los resultados, disciplinarían a sus subalternos.

Como implicación, “el mercado laboral operaría de hecho como un intermediario financiero [...] para suavizar (la variabilidad de ingresos) [...] sobre períodos futuros” o el *manager* podría cobrar ex post y recurrir al mercado de capitales, si tasas de interés anticipadas dentro del contrato convencional “complican los problemas para migrar como empleado a otras firmas” (304-305).

No obstante, si los *managers* fuesen reticentes en lugar de neutrales ante el riesgo, “siempre elegirían” compartirlo con los accionistas (pagando una prima) y, entonces, la compensación de las desviaciones (entre el salario y la “productividad”) sería “siempre menos del cien por ciento” y “deberíamos aprender a vivir con los problemas de incentivos que surgen cuando el cumplimiento de los contratos es incompleto” (304).

Desafortunadamente, tales reconsideraciones sobre el riesgo quedan sin extender en este modelo al caso de los accionistas quienes, según la sabiduría convencional, incluyendo la de Berle y Means sobre los *insiders*, carecen de homogeneidad con respecto al poder. Si este elemento fuese significativo para el sistema, también quedaría sin fundamento la premisa de que todos los accionistas prefieren una diversificación anónima del portafolio, con un desinterés uniforme sobre cada firma en particular.

La indignación aireada durante los últimos decenios del siglo XX, incluyendo publicitados escándalos y un endurecimiento de la legislación, en relación con el incremento de las compensaciones gerenciales (supra 15.4. y 10., “Tercero”); su debatida correlación con el tamaño de las corporaciones (supra 10., “Jerarquía”, e infra 19.1., “Responsabilidad”); y las aparentes rentas de economías externas, por desarrollos del conocimiento, la tecnología, los ingresos o la globalización (supra 15.4.), insinuaban un entorno empírico poco propicio para las sugerencias de Fama. Formalmente, su modelo también resulta debilitado por constreñirse a una función de producción aparentemente neoclásica, donde la productividad marginal ¿física? de los *managers* es más bien intangible; las contravías entre el precio de un factor y su productividad son posibles; y las economías de escala de las corporaciones resultan incompatibles con su ubicua igualación entre el salario del manager y su producto marginal.

Después de todo, Fama señala que la revisión salarial en un mercado gerencial entre firmas “constituye al menos uno de los ingredientes en la supervivencia de la gran corporación moderna”. Como se ha ilustrado al respecto, 42 de los Chief Executive Officers en funciones en las corporaciones mayores de los Estados Unidos provenían de Procter & Gamble, General Electric, General Motors, IBM, McKinsey y otras similares (supra 15.3, 3), sin contar empresas menos prolíficas en la producción de ejecutivos ni niveles subordinados. Y tal observación ayuda a prevenir, sobre el otro extremo, el olvido de ciertos nexos entre la organización interna de la firma y los mercados laborales externos.

#### 18.4. Oliver Williamson, o la especificidad como base contractual de la gobernación

Con su análisis de la empresa como una “estructura de gobernación”, Oliver Williamson parte de las conclusiones de Coase, en un doble sentido. Primero: adopta los costos de transacción para explicar las formas alternativas de coordinar la producción. Segundo: encuentra deficientes los alcances del planteamiento original.

En particular, “el costo de descubrir los precios (relevantes), atribuido por Coase a la participación en el mercado, no sobrevive al escrutinio institucional” (*The Theory of the Firms*, 180). Como sintetizó Drucker, cabría anotar, el hallazgo de los precios correctos de transferencia podría resultar aún más complicado. Y “la operacionalización de estas buenas ideas (como la transformación de los contratos *spot* en continuos de largo plazo o en relaciones jerárquicas) estaba faltando [...] Un dilema crucial permanecía. La falla persistente [...] [para identificar] los factores causantes de las diferencias en los costos de transacción [...] era responsable de su reputación tautológica” (ídem, y 1985, 4).

Otros antecedentes que reconoce y recoge en su propuesta son: “la transacción” como unidad de análisis, destacando la mutualidad, la negociación del conflicto, el orden y la continuidad entre las partes, de John Commons (1932); el oportunismo y sus riesgos morales, de Knight; el “contrato como un marco” dentro del cual se negocia, “desafiando” el supuesto de resolución total de los conflictos en las cortes judiciales, de Karl Llewellyn (1931); la cooperación deliberada para ajustes adaptativos de las organizaciones, de Chester Barnard (1938); la racionalidad acotada, propuesta por Barnard y desarrollada por Simon, aunque éste encontraría excesos racionales en la minimización de los costos de transacción, como sustituto focal de la maximización de ganancias; el conocimiento tácito, como factor de individualidad, de personalización en las relaciones humanas

y de dependencia recíproca, de Barnard y Michael Polanyi, 1962 (Williamson, 2002, 180, y 1985, 4).

Así mismo, concluyó que “después del libro (*Estrategia y estructura*, 1962) de Alfred Chandler se hizo insostenible (en algunos medios académicos se sobreentiende) la errada noción de que la eficiencia económica era sustancialmente independiente de la organización interna” (1985, 11).

Por otra parte, sintetizó los fundamentos opuestos del modelo neoclásico dominante hacia 1970 así: “La asignación de la actividad económica entre firmas y mercados se tomaba como un dato; las firmas eran caracterizadas como funciones de producción; los mercados servían como señales; la contratación se lograba a través de un subastador; y las disputas se dejaban de lado porque se presumía la eficacia de las decisiones judiciales” (ibíd., 7).

La “operacionalización” de Williamson involucra dos factores propuestos por Coase, la incertidumbre y la frecuencia en los contratos, pero adiciona como más determinante al grado de “especificidad”, la cual implica que “los activos pueden ser reasignados entre usos y usuarios alternativos sólo mediante alguna pérdida” (*The Economics of Governance*, 7). Es decir, adapta en la contratación el tradicional problema de los costos fijos o hundidos, destacando su capacidad para generar “dependencia bilateral”.

Cuando se le sobrepone, además, alguna “desadaptación” relacional (conflicto por oportunismo o riesgo moral), dentro de un contrato incompleto (incertidumbre o racionalidad acotada), surgiría la necesidad de adaptaciones imprevistas y la posibilidad de que su coordinación de mínimo costo se logre mediante la “gobernación” (un “orden intencional”, con organización y jerarquía).

Bajo tales condiciones, una solución óptima excluiría: al mercado competitivo, debido al costo excesivo de contratar con cualquier sustituto anónimo (especificidad); a la “planificación”, entendida como la previsión adecuada en las cláusulas contractuales, debido a las deficiencias de información, respecto del futuro y de las estrategias de los involucrados; y a los contratos “híbridos” que complementan al mercado con instrumentos como la confianza, el honor y la reputación, pues éstos serían minados por el oportunismo.

Se tendría, entonces, un modelo general para dirimir las formas del orden adaptativo requeridas por la eficiencia máxima de los contratos: mercado competitivo, con oportunismo, con racionalidad acotada, sin costos de especificidad (ni de resolución de conflictos); contratos “híbridos”, con recurso a las promesas, con especificidad, con racionalidad acotada y sin

oportunismo; “planificación”, con especificidad, con oportunismo y sin acotamientos de racionalidad; gobernación, con especificidad, con oportunismo y con racionalidad acotada.

Donde la “governación” resulta más eficiente, a su vez, “toda la producción no se desarrollaría en una sola firma”, es decir, el tamaño de cada una encontraría un límite, debido a insuficiencias intrínsecas en la “intervención selectiva”. Como indicó Coase, las curvas ortodoxas de costos en  $U$  fallaban para tal delimitación, debido a las alternativas de diversificación. En consecuencia, siguiendo una sugerencia de Marshall, extendió los rendimientos decrecientes desde la tecnología hasta la administración. No obstante, como destacó Drucker, aun tal barrera puede ser superada mediante organizaciones federativas. Y ante éstas, en vez de externalidades, Williamson opone costos positivos de la administración central para seleccionar eficientemente las decisiones a delegar.

Tal argumento adapta, cuando se excede cierto tamaño, el de Hayek sobre las ineficiencias de centralizar la información dispersa. Además, para el análisis de los costos de transacción Williamson propone separar los problemas de “governación” y de “medición”, referida ésta a las asimetrías de información y, en particular, a los modelos de principales (fijadores de objetivos) y agentes (delagatorios para alcanzarlos), aunque tal frontera aparece difusa en diversas instancias, en particular cuando se considera la sustitución entre los “poderosos” incentivos del mercado y las eficiencias contractuales de la “governación”.

En cualquier caso, en su análisis juegan papel destacado los costos burocráticos, empezando (1964) con administradores que podrían elegir para la firma niveles de empleo excesivo en relación con la ganancia máxima. (William Niskanen desarrolló las implicaciones, 1971, aunque con una autocrítica, 1994, reemplazó la maximización burocrática del tamaño factible por la del presupuesto bajo discreción administrativa). En general, los “costos de agencia” positivos para los propietarios, sobre información, vigilancia, evaluación, control y negociaciones con la administración, implicarían *trade-offs* permanentes, equilibrios distintos de los neoclásicos y una “governación” también con “fallas”, equivalentes a las rentas burocráticas, aun en los casos donde constituye una solución más eficiente que el mercado.

Como corolario, la bipolaridad entre óptimos o fallas sería irrelevante, mientras el análisis institucional la sustituiría, siguiendo a Coase, por una medición comparativa de los costos de transacción, más operacional y precisa.

También resultarían alterados los juicios respecto de los monopolios, los oligopolios y las consolidaciones pues no sólo sería irrelevante referirlos a optimalidades inexistentes sino que algunas de las prácticas discriminatorias, con proveedores y clientes, encontrarían una justificación de eficiencia social cuando los ahorros en los costos de transacción son tomados en consideración.

Puesto que las estructuras jerárquicas son centrales en la “gobernación”, Williamson aborda de manera explícita los argumentos “radicales” sobre el poder. Sin embargo, sólo se refiere a una supuesta disyuntiva funcional entre la dominación y la eficiencia, inclinándose por algunas evidencias en favor de esta última. En realidad, las relaciones entre jerarquía, dominación, explotación, eficiencia y las circunstancias particulares son de alta complejidad. En un extremo, como en las empresas cooperativas analizadas por Mill, un conjunto de trabajadores podría elegir una jerarquía debido a los beneficios derivados de su eficacia organizacional. En el otro extremo, como en el modelo de Marx, un régimen disciplinario podría utilizarse para aumentar los beneficios particulares con detrimento de la integridad de los empleados y del bienestar social. Y en el medio podría encontrarse toda suerte de combinaciones, incluyendo una jerarquía tan débil que raye en la anarquía ineficaz o una tan complaciente que castigue a la sociedad en beneficio del oportunismo burocrático de unos pocos. En este campo, como ilustró Drucker, aun acotando para los mayores desarrollos empresariales del siglo XX, una cosa ocurría en la cadena de producción de Henry Ford, otra distinta en la IBM, otra en las plantas de ensamblaje de Corea, otra en la industria exportadora del Japón, otra en la General Electric y aun otra se estaba gestando para el paradigma próximo.

La posición metodológica de Williamson es radical sobre los requerimientos de verificabilidad empírica y, de hecho, la propone como una ventaja competitiva del enfoque de costos de transacción. No obstante, se echan de menos las evaluaciones autocríticas de Simon sobre un inicial optimismo al respecto, mientras algunos analistas encuentran aquí, precisamente, una de sus debilidades o incoherencias más evidentes (p. ej., Gabrié, 2001). Para empezar, ningún soporte empírico se ofrece sobre el planteamiento de que “Los principales beneficios de la integración vertical [...] toman la forma de gobernación más que de ahorro en los costos de producción” (*The Economic Institutions*, 153), mientras su función fundamental en el modelo se expresa en que “La integración vertical es el paradigma de la economía de la gobernación, y muchos otros fenómenos contractuales resultan variaciones del mismo tema” (*The Economics of Governance*, 11). En el mismo sentido, parte de que “[...] la economización

en los costos de transacción [...] se toma como el caso principal” (15), o de que “están involucrados otros factores además de la especificidad de activos [...] [pero] [...] éste es un concepto generalizador y operacional” (*The Theory of the Firm*, 189).

Claro está, Williamson procuró procesar estas deficiencias en forma objetiva, concluyendo que “después de todo, la economía de la gobernación es apenas uno entre diversos lentes instructivos para estudiar la economía de la organización” (*The Economics of Governance*, 15). Esto elimina las fragilidades más notables de su modelo. El precio pagado fue, sin embargo, trasladarse desde el terreno de una teoría integral de la empresa hacia una contribución sobre algunos de sus componentes individuales.

#### 18.5. Hart y Hansmann, o los residuos contractuales como dimensiones de la firma

En tal contexto, además, Sanford Grossman y Oliver Hart (1986) prefirieron destacar otros componentes contractuales, referidos a “La teoría de ‘derechos de propiedad’ [la cual] postula que, primero, una firma se define por sus activos no humanos [...] Y, segundo, en ausencia de contratos completos [...] los propietarios tienen [...] el derecho de tomar todas las decisiones, excepto las especificadas contractualmente” (*Cooperatives*, 2). En particular, cuando las inversiones son complementarias, como dos almacenes contiguos, la producción de carbón para una planta eléctrica o la publicidad de una empresa con distribuidores independientes, resultaría imposible un contrato completo para prever el monto de los beneficios y su repartición “óptima”, es decir, la que “minimiza las distorsiones (o maximiza los beneficios) de la inversión ex ante” (*The Costs and Benefits*, 697). En otros términos, si los derechos de propiedad no coinciden con los incentivos adecuados, podrían generarse deficiencias o excesos de inversión, con respecto al nivel óptimo de cada contratante y a su conjunto. (Si los eventuales beneficios de la publicidad para mejorar las ventas de un seguro se canalizan hacia los distribuidores independientes, la inversión de la aseguradora podría frustrarse sin una integración de las propiedades, aun si la ganancia colectiva la justifica).

Dentro de su modelo, en la firma adquirida el gerente pasa de propietario a empleado, disminuyendo sus incentivos para optimizar el rendimiento de los activos desde el punto de vista de los nuevos dueños. Para estos, por lo tanto, la adquisición sólo resultaría eficiente si dicha sustracción es menor que el aumento de los beneficios ocasionados por la integración, los cuales crecerían con el tamaño de las inversiones ex ante. (Contrástense un gigantesco productor de fármacos y uno minúsculo de

perfumes que compran un insumo a una firma de tamaño intermedio, con rentas específicas de las dependencias bilaterales).

Si hubiese una renegociación después de observar los resultados como inversionistas independientes, Grossman y Hart deducen, entonces, dos alternativas óptimas. Primero. Permanecerían separados si sus inversiones ex ante son igualmente “importantes”. Segundo. Se integrarían si alguna de las inversiones es “mucho más importante” (y cuando “la sobre inversión” de la firma controladora es menos grave que su “sub inversión” como firma independiente). En este caso, una firma compra el control sobre los activos de la otra o sus “derechos residuales de propiedad”, es decir, sus eventuales beneficios, desconocidos de antemano.

Como en otros análisis, desde Smith y Marshall hasta Drucker y Williamson, los “costos burocráticos”, o “distorsiones” de incentivos cuando cambian los derechos de propiedad, impondrían entonces sobre los tamaños de las firmas determinadas limitaciones. Éstas tenderían a ser superadas en este modelo, sin embargo, por una dinámica hacia la concentración creciente del tamaño, como en el convencional argumento socialista, aunque los autores dejan un vacío sobre las implicaciones al respecto.

Su propósito era, de todas maneras, demostrar que el problema de la integración vertical no podría resolverse sin considerar la distribución óptima de los derechos residuales de propiedad. Williamson, por su parte, respondió criticando los supuestos de Grossman y Hart sobre nulas asimetrías de información y nulos costos de recontractación, lo cual equivaldría a subestimar el desarrollo de las especificidades, es decir, las desigualdades surgidas entre un antiguo proveedor y los nuevos, ante una segunda etapa de contratación.

En realidad, otros modelos de Hart incorporan las asimetrías, sean de información (Hart, 1983) o de negociación (“de Nash”, 2004, 36), aunque sus generalizaciones de diverso tipo contribuyen al reconocimiento de “ineficiencias ex post” (ídem). De esta manera, a pesar de sus diferencias en cuanto a la importancia de determinados componentes contractuales, los modelos de Williamson y Hart compartirían tres características básicas: sus agentes siguen siendo maximizadores de beneficios y, por lo tanto, son objeto de las críticas a los modelos de conducta racional; terminan subrayando las deficiencias de la teoría ortodoxa (o microeconómica) de la firma sin problemas de gobernación ni partes con objetivos conflictivos, aunque el tono condenatorio de Williamson es más frontal; sus conclusiones, como las de algunos evolucionistas, contribuyen a minar el paradigma de la optimalidad de los mercados espontáneos.

En esta misma línea se han desarrollado, claro está, modelos posteriores, con énfasis sobre aun otros componentes de los costos de los contratos, como el de Holmstrom y Milgrom (1991). Su propósito es, precisamente, demostrar que, aun sin las ventajas de supervisión destacadas por Alchian y Demsetz, ni las especificidades de Williamson, ni los residuos impredecibles de Hart, ni imperfecciones de los mercados financieros, se arriba a soluciones de integración vertical; en particular, la plasmada en los contratos laborales ordinarios, con salarios fijos. Es decir, muestran cómo esta modalidad de contratación, en apariencia contraria con la teoría convencional de los incentivos, puede constituir una solución óptima para la empresa. Las premisas requeridas serían: múltiples tareas por agente (como producir y, además, cuidar el equipo); costos significativos y diferenciales para la medición de resultados (como en la calidad); y costos de oportunidad determinados por normas sobre actividades externas de los agentes. Las dos primeras generan, lógicamente, resultados ineficientes en las firmas que remuneran sólo con base en la productividad evidente (como en el análisis de Smith sobre el trabajo a destajo); mientras la última compatibiliza a las normas disciplinarias con la eficiencia para la firma, dados los esfuerzos variables ante un salario fijo si un trabajador puede tener empleos simultáneos.

Por otra parte, una generalización de la teoría contractualista sobre los derechos de propiedad, así como su aplicación sistemática para explicar diferentes formas organizacionales, tales como cooperativas, fundaciones sin ánimo de lucro, sociedades entre profesionales, clubes, condominios, empresas pertenecientes a sus empleados, o a su gerente, y corporaciones, o firmas de negocios con propietarios externos, ha sido propuesta por Henry Hasmann (1996).

En síntesis, la asignación de “los derechos formales de control a una clase particular de personas” tendería a minimizar la suma de los costos de transacción “entre la empresa y sus clientes” (inversionistas, acreedores, administradores, empleados, proveedores o consumidores, 11-21).

Un sumando sería el de los costos de contratación a través del mercado (o sea de la empresa y sus clientes no propietarios), causados por estrategias oportunistas, explotación monopólica o monopsónica, especificidad de inversiones, información asimétrica, ocultamiento de preferencias y selección adversa. Y otro sumando sería generado por los costos de la propiedad, es decir, de la información, la supervisión y el control de los agentes administradores, más los riesgos, más los costos de la toma de decisiones colectivas y de la creación de nuevas organizaciones.

En conjunto, tal minimización se alcanzaría, extendiendo el resultado de Grossman y Hart, cuando los derechos de propiedad “son asignados a los clientes con los perjuicios más severos de las imperfecciones del mercado”, o sea con los mayores costos de transacción ahorrables mediante la asignación pertinente (*idem*, 21-22). Como consecuencia, “los *trade-offs* entre estos costos determinan la estructura de la propiedad en industrias particulares” (47).

Por ejemplo, las empresas con alto potencial de explotación de sus consumidores, como en los monopolios naturales de la distribución del agua y de la electricidad rural, o en la distribución de insumos agrícolas, o en el monopsonio de estos productos, o en la incertidumbre del pago futuro de los seguros de vida, tenderían a ser propiedad de los afectados y así se explicaría su organización en cooperativas o fondos mutuales. El riesgo de transferencia de las donaciones hacia utilidades de algunos propietarios y, al mismo tiempo, los costos de acción colectiva de muchos donantes, o las asimetrías de información sobre los usuarios, como en los servicios de salud, explicarían las fundaciones sin ánimo de lucro en tales sectores. O algunas ventajas asociativas de la estratificación, junto con desventajas disociativas de cuotas diferenciales (precios de mercado según costos), darían racionalidad a ciertos clubes y firmas de profesionales asociados.

En el caso de las corporaciones, los siguientes costos de contratación serían minimizados mediante la conversión en accionistas de un conjunto de acreedores: el riesgo de desfalco para estos, generado por la información asimétrica, el oportunismo, la especificidad de los activos (o sea su desvalorización al liquidarlos como colateral) y la contradicción de los eventuales condicionamientos para el uso de los fondos con la flexibilidad necesaria para su mejor uso empresarial; las pérdidas de la empresa por estampidas oportunistas de los acreedores ante vaivenes coyunturales; los gastos en especulación estratégica, cuando acreedores y deudores son distintos, sobre los resultados de eventuales bancarrotas y sobre las tasas de inflación, dado que los bonos corporativos suelen emitirse con vencimientos de dos decenios o más.

Por el lado de los costos de propiedad, se minimizarían riesgos pues caerían, como en el modelo de Pigou, con el aumento de la riqueza personal y su potencial diversificación, lo cual tipifica a los principales inversionistas. De acuerdo con esto, Hansmann encuentra ineficientes y populistas a las regulaciones para limitar la concentración de la propiedad accionaria, así como influidas por la presión y los intereses de los *managers*. Como ilustración de su poder, cita el caso de la General Motors, cuyos cinco mayores accionistas concentraban menos del 6% de la propiedad (57).

Sin embargo, concluye que los costos de la separación entre la propiedad y el control, o sea burocráticos, “juegan un papel menor de lo que comúnmente se cree” (4), debido a acotamientos impuestos por: *take overs* hostiles, cuando tales rentas se hacen atractivas; unos medios de comunicación especializados; y regulaciones sobre contabilidad, información pública, incompatibilidades y protección legal de los accionistas.

También serían menores los costos de las decisiones colectivas, en comparación con otras alternativas organizacionales, porque los accionistas tendrían objetivos más simples y homogéneos (una tasa de rentabilidad) que otros grupos, como los consumidores o los empleados. Estos, por ejemplo, en una experiencia destacada por Hansmann, eligen en Alemania, según leyes de 1952 y 1976, a la mitad de la junta de directores en las empresas con más de dos mil trabajadores, sobre lo cual concluye que “estos sistemas pueden tener poca diferencia práctica con los regímenes de los países escandinavos [...] donde los trabajadores tienen el derecho a sólo tres representantes en la junta [...] lo suficiente para servir como conductos informacionales sin ejercer control significativo” y que, en general, existe una “aparente dificultad para hacer viable el autogobierno de sólo los empleados cuando la fuerza de trabajo es heterogénea” (idem, cap. 6, 110-112). No consideró, en cualquier caso, alguna conexión con las famosas condiciones de tales países sobre jornadas laborales, salarios, disciplina, preparación de los trabajadores, competitividad y seguridad social.

Además, subraya que la sociedad anónima elimina millones de contratos de responsabilidad personal de los accionistas con los acreedores.

Por último, los derechos formales de propiedad, aun sin el control efectivo, contribuirían a la eficiencia y a la disciplina de los *managers*, al menos por dos razones: a) sus incentivos para “explotar” serían menores en el escenario de los accionistas que en el de acreedores sobre la totalidad del capital; b) refiriéndose a una sugerencia de Hirschman, se garantiza que la administración “no está al servicio de otra clase de propietarios, con intereses contrarios a los inversores” (idem, 48 y 60).

En general, esto plantea, sin desarrollar, un esquema de las funciones de la partición de la propiedad en el sistema global.

De otro lado, el modelo de Hansmann deja vacíos analíticos sobre el papel de la autoridad, quizá en aprobación de los argumentos de Alchian y Desemtz; sobre la naturaleza de la competencia pues, aparte de sus fallas, se postularía incompatible con las organizaciones; y sobre algunos efectos dinámicos de la propiedad, relevantes para juzgar la eficiencia.

Precisamente, su extensión de las entidades sin ánimo de lucro a empresas con accionistas que reciben dividendos, siempre y cuando carezcan de derechos de votación, así fuese “en la General Motors o en la General Electric” (61), ilustra el último punto. En tal experimento, resulta crítico el divorcio entre los destinos de las inversiones y sus propietarios. No obstante, el valor de mercado de tales acciones podría depreciarse y, si bien la inversión quedaría socialmente inmovilizada, el flujo de nuevos capitales hacia tales entidades podría paralizarse, impidiendo su crecimiento y convirtiéndolas en las rémoras del sistema.

Claro está, Hasmann no tenía en mente tal cosa cuando, como Drucker, concluyó: “Comúnmente, las firmas sin ánimo de lucro compiten con eficacia [...] Las empresas sin propiedad de inversionistas juegan un papel prominente [...] seguirá expandiéndose y es conspicuamente mayor en las economías avanzadas que en las atrasadas” (idem, 1, 2, y 5).

Su perspectiva es, por lo tanto, la de un sistema con alta diversidad de organizaciones, compitiendo entre sí, de acuerdo con sus eficiencias relativas en los costos de transacción, donde “el capitalismo es contingente; es simplemente la forma particular de propiedad de unos clientes que más frecuentemente, pero de ninguna manera siempre, demuestra ser eficiente con las tecnologías disponibles” (297).

## 19. LA FIRMA INDIVIDUAL COMO UN ENTE IRREPETIBLE

### 19.1. Masahiko Aoki, o la relevancia de las rentas organizacionales

Aoki considera tres enfoques entre los análisis recientes de la firma. Al primero, fiel a la premisa de maximización de beneficios, con sus implicaciones de eficiencia y de titularidad exclusiva de los accionistas sobre el residuo, lo denomina “neoclásico”. Al segundo, opuesto con el anterior al asumir que los administradores “nunca jugarían un papel pasivo en la firma corporativa [...] pues serían algo más que meros agentes de los accionistas (*The Cooperative Game*, cap. 3, 36-45), lo denomina “gerencialista” (*managerialist*).

Claro está, reconoce alguna artificialidad de los límites para los enfoques. En particular, la extensión neoclásica a los eventos probabilísticos dejaría “sin sentido el concepto de maximización de ganancias” pues, en vez de un óptimo único, “en el mejor de los casos, sería determinable todo un conjunto de distintas ganancias de acuerdo con los estados de la naturaleza posibles” (45), retomando el argumento de Tintner y Alchian (supra 18.1.). Y si son distintas las probabilidades (con sus valores esperados), así como las actitudes de riesgo (varianzas), adoptadas por los diversos accionistas, es

decir, en ausencia de su unanimidad, las ganancias quedarían dependiendo de un estado desconocido de la naturaleza y de las decisiones de los administradores. Estos, por lo tanto, no estarían relegados a una función pasiva y los dos enfoques deberían convergir sobre este punto.

De todas maneras, la crítica de Aoki al enfoque “neoclásico”, en sus alcances generales, se basa en la de Alchian y Demsetz (*supra* 18.1.), coincidiendo con la de Myers (*infra*, 19.2.), entre otros. En particular, la empresa produce en “equipo”; en este proceso, sus trabajadores aprenden y desarrollan un “capital específico”, es decir, con valor diferencial (para cada organización) y “no apropiable individualmente” pues “tales habilidades son esencialmente bienes colectivos” (*ibíd.*, cap. 2, 26). Su valuación resultaría, por lo tanto, imposible en el mercado externo, o sea mediante la competencia de firmas alternativas; y, en consecuencia, las productividades marginales indicarían los salarios sólo en el “puerto de entrada” a la firma, cuando el trabajador recién desembarca del mercado en el empleo particular. De ahí en adelante, fallarían como sistema de precios y otro mecanismo interno de la firma sería imprescindible para determinar los salarios. Al mismo tiempo, la propiedad sobre el capital específico constituiría un derecho y un poder de los empleados sobre los excedentes y, por consiguiente, su asignación exclusiva para los accionistas generaría resultados ineficientes, debido a la distorsión de los incentivos, de las oportunidades y la capacidad de bloqueo de los trabajadores.

Al enfoque gerencialista, Aoki lo subdivide, a su vez, en tres versiones. La más simple estaría representada por uno de los primeros modelos de Williamson (1964), donde los administradores maximizan su propia utilidad, en función de sus ingresos, poder, prestigio, comodidades y otros argumentos directamente relacionados con el tamaño de la firma; dadas ciertas restricciones, en particular, una función de utilidad de los accionistas. Esta también dependería positivamente del tamaño, en primera instancia; pero, más allá de cierto punto, tal relación se volvería negativa, pues para maximizar su crecimiento la firma debe sacrificar la distribución de dividendos. Además, para su información y control sobre la administración, los accionistas incurrirían en un costo positivo. Éste sería equivalente, entonces, a un espacio discrecional de los administradores, si los accionistas se comportan como maximizadores de su relación beneficio costo. En equilibrio, por consiguiente, la administración coparía tal espacio, con un tamaño de la firma excesivo respecto del óptimo para los accionistas y los “neoclásicos”. Este resultado coincidiría, por lo demás, con el atribuido a la burocracia pública desde sus análisis primigenios.

La versión de Marris (1964) elabora una función objetivo más compleja pues los gerentes serían, en los términos de Aoki, “organizadores que integran los motivos pecuniarios individuales de los administradores asalariados jerárquicamente organizados” y el crecimiento, por lo tanto, “se convierte en un objetivo colectivo, sustentado en forma unánime” por la jerarquía burocrática (*The Cooperative Game*, cap. 3, 35-45); es decir, estaría influido por la necesidad de crear conductos de ascenso y por una determinación endógena de la estructura salarial. Ésta, específicamente, correlacionaría el salario de cada *manager* con una pirámide jerárquica, donde la proporción de subordinados entre cualquier nivel y el siguiente sería una constante, es decir, con el grado de “responsabilidad”, basándose en una propuesta de Simon (1957).

Los modelos de principal y agente, que reconocen la ruptura entre la propiedad y el control, pero se “aferran a la anacrónica noción [...] sobre la soberanía de los accionistas” (ibíd., cap. 3, 49), constituirían la versión gerencialista restante. Originalmente (Ross, 1973), suponían “perfecta información del principal sobre las preferencias del agente [...] caso en el cual podría darle instrucciones directas [...] en vez de [suponer] el método redundante de los incentivos” (ídem). Pero, con información imperfecta, habrían pasado a explorar otros “mecanismos para monitorear y disciplinar a la administración”.

Al respecto, el mercado de *managers* caracterizaría a la propuesta de Fama (1980, supra 18.2.), basada en las expectativas racionales. En síntesis, si hubiese sido excesiva la remuneración de algún administrador, sus empleadores introducirían las correcciones del caso para la renovación de sus contratos. Aoki le critica algunos supuestos sobre la tasa de descuento y la actitud de los *managers* ante el riesgo; pero, como Alchian y Demsetz, se enfoca contra la médula de la lógica neoclásica, pues el mercado “puede carecer de perfecta eficiencia para el procesamiento de la información” y la individualización de las productividades marginales en tales condiciones del equipo (*The Cooperative Game*, cap. 3, 50).

El mercado del “producto” como un mecanismo de control caracterizaría a un modelo inédito de Hart (1983), donde las “grandes corporaciones” compiten contra firmas de propietarios gerentes, con costos semejantes y, además, determinantes del precio, lo cual eliminaría las rentas burocráticas. A pesar de reconocer la posibilidad de algún “papel marginal” para la competencia de tales empresas personales, Aoki descarta estas condiciones por contraevidentes con la “realidad” (ibíd., 51).

Mediante la venta, compra y los consecuentes cambios de precio, los accionistas dispondrían de otro instrumento evaluativo y disciplinario sobre

la administración. Este modelo, sin embargo, supondría plena competencia de inversores dispersos, sin influencia individual sobre los precios; mientras Aoki, por el contrario, destaca que los inversionistas institucionales, como los fondos mutuales y la banca de inversión, habían acumulado un peso determinante. Ya a comienzos de los ochenta, por ejemplo, las instituciones financieras y no financieras concentraban el 62% de la propiedad accionaria en el Japón (ibíd., cap. 11, 182). Esto implicaría: una dificultad más en el problema del principal y el agente, pues los administradores institucionales se interpondrían ante los gerentes de las empresas; y el reconocimiento de precios estratégicos pues, debido al impacto de sus ofertas, los grandes inversores no podrían vender sin el peligro de perjudicarse (*locked-in*), prefiriendo la supervisión directa.

Además, las especificidades de los empleados como equipo tenderían a facilitar sus alianzas con la administración ante *take-overs* hostiles, lo cual debilitaría aun más el papel subsidiario de este mercado como disciplinador gerencial.

Como si tal escepticismo fuese insuficiente, añade: “Muchos economistas se sienten orgullosos de identificar a los accionistas y la gerencia con un principal y un agente. Esto, sin embargo, requiere dos condiciones jurídicas: que la autoridad del agente pueda ser normalmente cancelada por su principal en cualquier momento; y que el agente esté obligado normalmente a seguir las instrucciones de su principal [...] La legislación corporativa en general no garantiza las dos, o siquiera una, de estas condiciones” (ibíd., cap. 9, 129).

Para completar, atribuye la fijación con tales modelos a su “relativa facilidad matemática [...] de maximizar cierta función objetivo [...] sujeta a ciertas restricciones”; lo cual resultaría injustificable ante los desarrollos de la teoría de juegos para “analizar las interacciones entre muchos agentes racionales” (ibíd., cap. 3, 40).

Con esta innovación, o tercer enfoque en su clasificación, Aoki se circunscribe, sin embargo, a empleados y accionistas, reconociendo la necesidad de ampliarlo para los demás participantes en la firma, como los acreedores, los consumidores, los proveedores y los intereses de jugadores mediatizados en la “comunidad”. Esto, para recordar una descripción paradigmática, enfrentaría a la tecnocracia gerencial con decisiones propias de “estadistas económicos”. (Con el antecedente de protestas comunitarias, que obstaculizaron en algunos lugares la expansión de su red de gigantesco almacenes, Wal Mart enviaba, en 2006, equipos de inspectores a sus proveedores en distintas partes del mundo, para asegurar su cumplimiento de normas corporativas auto adoptadas sobre la protección ambiental. Fortune

tituló en una de sus portadas: “Wal Mart salva el planeta. Bueno [...] no tanto”. Y, en general, las oficinas corporativas de relaciones públicas parecían una institución típica).

Precisamente, en el juego de Aoki, los gerentes actuarían en calidad de “árbitros” para conciliar; primero, entre accionistas con intereses diversos, formando una función objetivo única, como si fuesen un solo jugador; y luego entre estos y los empleados, como otro jugador. Considera, claro está, las posibilidades del oportunismo gerencial, pero la lógica de equipo predomina en su modelo, como en el de Marris. Parece seguir, entonces, la hipótesis de Berle, Means, Burnham, Drucker y otros antecesores sobre una eventual tecnocracia, mediadora entre los constituyentes o “clientes”, en general, de la corporación.

Sobre tales bases, cada jugador procuraría maximizar su parte de la “renta organizacional”, surgida porque “[...] la firma debe su razón de ser, al menos parcialmente, a combinaciones beneficiosas y duraderas de sus recursos específicos” (ibíd., cap. 8, 124), tanto de los empleadores (riesgo, supervisión, asignaciones eficientes, economías de escala para la administración), como de los empleados (cooperación, capital humano específico, individual y colectivo).

Si los accionistas recibieran tal renta en su totalidad, se tendría el modelo neoclásico, como un caso extremo (ibíd., cap. 2); si fuesen los trabajadores, se tendría el otro caso extremo, como cooperativas autogestionadas (ibíd., cap. 4); y el enfoque de Aoki correspondería a una solución intermedia (ibíd., cap. 5), o “equilibrio organizacional [...] determinado como un balance de poder entre el cuerpo de los empleados y el cuerpo de los accionistas [...] de igualación de la firmeza y la audacia de las dos partes” (ibíd., 88).

Cita a Zeuthen, Harsanyi y Aumann sobre tal solución en otros contextos; y, como curiosidad, la de Marx (1867, secc. 14), referida a la distribución del excedente en la empresa, parecía literal: “[...] entre los dos límites extremos [...] cabe una escala inmensa de variantes. La determinación de su grado efectivo se dirime exclusivamente por la lucha incesante entre el capital y el trabajo”.

De otro lado, Aoki considera “cooperativa” a su solución porque (suponiendo un modelo de equilibrios de Nash) maximiza la renta conjunta; depende sólo de la posición, con anonimidad o intercambiabilidad, de las partes; y es independiente de otras fuerzas o alternativas externas. Además, la promueve como una propuesta para el reconocimiento jurídico de derechos de los empleados sobre parte de la renta organizacional. Y considera apenas realista tal paso, dados los niveles de educación, seguridad

social y empoderamiento alcanzados por los empleados, lo cual habría disminuido sus desventajas de negociación.

En síntesis, con estas condiciones y las especificidades, cada parte (*locked-in*) dispondría de una amenaza creíble para ocasionar un daño neto a la otra, si retirara su cooperación; y su equilibrio sería óptimo pues cada amenaza se llevaría sólo hasta el punto en que maximiza su beneficio neto esperado.

Luego, sin embargo, introduce la posibilidad de fallas en la optimalidad prevista por el modelo. Un caso ocurriría cuando a los empleados se les niega la alternativa de negociar bajas salariales por niveles de empleo (*The Cooperative Game*, cap. 6), como un consumidor con su conjunto de elección recortado. Otro sería el *trade-off* entre un aumento salarial presente y uno futuro que depende de los ascensos en la escala jerárquica, es decir, del crecimiento (en niveles) de la firma (ibíd., cap. 7). Como resultado, algún grado de crecimiento podría ser sacrificado e infiere una tendencia corporativa hacia la estanflación de la economía.

Lógicamente, sin consideraciones macro económicas sobre el ahorro y la inversión, ni sobre los componentes de la demanda agregada, ni sobre la invalidez de la Ley de Say en un contexto de organizaciones complejas (supra 2.), extraer conclusiones agregadas parecería una tarea fuera de lugar para las simplificaciones de su construcción formal. Es más, si la tecnocracia ahorra o invierte, resultaría ilegítimo extrapolar corolarios de modelos donde se supone nulo el ahorro “de los empleados” y nulo el consumo “de los accionistas” (Cuevas, 2001a, cap. 8).

Tampoco hace énfasis en fallas más “catastróficas”, como rupturas en la cooperación o diversidad de equilibrios perjudiciales para las partes, prominentes en otros modelos con puntos de amenaza, como los conyugales o los políticos.

Por fortuna, Aoki dedica una parte significativa a los componentes institucionales, históricos y legales de las relaciones entre accionistas, administración y empleados (1984, caps. 8, 9, 10 y 11, y 1988), lo cual le permite matizar, contrastar y precisar sus planteamientos. Por lo demás, dentro de movimientos complejos, destaca como tendencias discernibles las siguientes: a) desplazamiento de las negociaciones, desde las asociaciones de empleadores con sindicatos de industria, hacia los de firma con un solo patrono, inclusive en Gran Bretaña donde las inercias eran más fuertes, sin constituir, claro está, una fórmula precisa (1984, cap. 9); b) avances en el reconocimiento jurídico de los empleados como parte legítima en “los intereses” de la firma. Ejemplos significativos serían la Labor Management Relation Act de los Estados Unidos; el Acta de Codeterminación de

Alemania (concediendo a los empleados la mitad de los puestos en la Junta Directiva de las corporaciones con mas de 2000 trabajadores); las recomendaciones del Comité Bullock, en 1977, para la Gran Bretaña y los países de la Comunidad Europea (ibíd., cap. 10); y la gerencia corporativa en el Japón, cuya “principal función, después de una larga historia de pruebas y errores, se convirtió en la tarea de integrar y mediar entre los diversos constituyentes de la firma” (ibíd., 194); c) ampliación de las listas de negociación añadiendo, a los salarios y las normas disciplinarias, alternativas a los despidos y conceptos eventuales sobre decisiones de inversión y la política de precios (Fiat, Olivetti y otras en Italia; Chrysler; acuerdos ante crisis, riesgos de liquidación o de fusiones, ibíd., caps. 9 y 10; “consensos” ante decisiones de amplio impacto, en Japón, 1988, cap. 5, 153); d) “La función de la Junta Directiva ha venido retrocediendo hacia una supervisión moderada [...] en la mayoría de las grandes corporaciones se ha vuelto práctica común que la Junta Directiva delegue la mayor parte del diseño de sus políticas en diversos subcomités [...] dominados por empleados con funciones de directores ejecutivos [...] [y] el dominio gerencial parece tomar una forma aun más aguda en Japón”, con el respaldo del Código de Comercio (1984, cap. 11, 176).

Estas tendencias, en particular, darían soporte a sus argumentos y a una hipótesis sobre el mejoramiento de la eficiencia institucional, al aumentar la probabilidad de las soluciones resultantes de procesos de negociación; en contraste con las de un mandato unilateral de los accionistas, las cuales, como se ha visto, serían ineficientes de acuerdo con su modelo.

En relación con la especificidad de las rentas organizacionales parecen pertinentes, para finalizar, las siguientes consideraciones. Primera: como subrayó Fama, la rotación de ejecutivos, efectiva y potencial, en el mercado entre corporaciones, parece sustancial, al menos en Norteamérica; ignorarla empuja, por lo tanto, hacia casos extremos de inflexibilidad y falta de generalidad. El caso del Japón marcaría un contraste, pues “las firmas más grandes reclutan entre bachilleres o universitarios y los entrenan internamente en habilidades contextuales [...] la mayoría son motivados para permanecer en la primera firma hasta su jubilación” (*Information*, cap. 3, 60), aunque esta falta de rotación tendería a debilitarse (83). Segunda: una objeción análoga sería extensiva a los trabajadores especializados. Como argumentó Drucker para las tecnólogas y tecnólogos, ciertas especificidades tenderían a aproximarse más al oficio que a la firma; lo cual explicaría una dinámica hacia la subcontratación laboral con organizaciones especializadas y externas. (La importancia del “empleo temporal” en Japón también es subrayada por Aoki, 1988, cap. 3, 64, y cap. 6, 204). Tercera: algunas rentas

específicas podrían ser atribuibles a historial, *good will*, marcas y ventajas aportadas por “los incorporadotes”, para retornar a los análisis de Veblen, Berle y Means. Cuarta: como en el arte, la ciencia y el deporte, las firmas pueden operar con ventajas pertenecientes a los individuos, separables de colectivos específicos y con capacidad de rotación entre organizaciones. Quinta: las rentas dependen de la relatividad posicional y, por lo tanto, muchas pueden tener poco o nada que ver con las acciones intrínsecas en su centro de referencia, o sea en la firma misma.

La especificidad estipulada por Aoki constituiría, por consiguiente, sólo uno entre otros componentes de las rentas organizacionales. En tal condición, sin embargo, aporta un paso más en el proceso de reversión de la teoría involutiva con firmas idénticas.

#### 19.2. Myers y Zingales, o la firma como combinación peculiar de sus recursos in situ

La definición de la firma mediante “sus activos no humanos” y el supuesto de que sus propietarios toman las decisiones, “excepto las especificadas contractualmente”, han sido objeto de críticas sistemáticas. Por ejemplo, Luigi Zingales (2000) ha destacado que la falta de distinción entre los contratos formales y los informales alimenta tres distorsiones básicas sobre el análisis de las firmas contemporáneas. Primero, en la Gobernación pues los accionistas seguirían considerados como el único grupo de interés legítimo, a pesar de la influencia ganada por el capital humano, los administradores, los consumidores, los proveedores y los acreedores. Segundo, en la financiación pues sólo de tal privilegio accionario seguiría como un corolario la indiferencia del interés gerencial sobre las fuentes de fondos externos, como en el teorema de Modigliani y Miller sobre la perfecta sustituibilidad entre bonos y acciones. Tercero, en la valuación de las empresas pues contienen un costo de liquidación mayor que cero, o sea un residuo contradictorio con el postulado de exhaustividad de los activos, cuya suma vale menos que la firma integral. Como implicación, tal marco tampoco sería realista para explicar las fusiones y adquisiciones entre firmas.

Dicho residuo representaría activos implícitos o informales, imputados por Zingales principalmente al “capital humano”, como los recursos inseparables de las personas en capacidad de generar resultados diferenciales para las firmas. Pero éstas, en contraste con Aoki, tenderían hacia estructuras y fronteras más volátiles que en las tradicionales corporaciones industriales, debido a nuevas facilidades para la movilidad de los empleados estratégicos y para su acceso a los mercados financieros. Zingales señala que los fundadores de un 71% de las firmas jóvenes en

rápido crecimiento, entre una lista de quinientas, han “replicado o modificado alguna idea encontrada en su anterior empleo”, de acuerdo con un estudio de Amar Bhidé (2000). Y eligió como caso ejemplificante el de una organización (Saatchi & Saatchi) aparentemente frágil ante la deserción de uno de sus directivos. Claro está, tal información resultaría más significativa si fuese comparada con el crecimiento de los “negocios” dentro de las firmas ya establecidas.

Salvo su énfasis sobre el origen laboral de los “empresarios”, como “creadores de empresas”, no como creadores de negocios, se percibe una evocación de Marshall, con alguna subestimación para el capital “no humano” y para las estructuras organizacionales, cuando se consideran el conjunto del sistema y las empresas preexistentes, aun sobre la frontera tecnológica. Considérese el siguiente testimonio reciente: “Ozzie (Chief Technological Officer de Microsoft) dice que [...] el costo de construir la infraestructura física de los servicios en red será una barrera mayor para limitar la entrada de competidores en esta industria [...] ‘Hay que pensar en billones, muchos billones [...] con la capacidad y el deseo de correr el riesgo’ [...] Se rumora que Google tiene instalados un millón de ‘servidores’ alrededor del mundo” (*Fortune*, 15 de junio, 2006, 63). Y en este mismo momento empezaba el retiro paulatino y precoz del paradigmático fundador de Microsoft. Como en la tradicional paradoja, aun una misma empresa puede sustentar dos argumentos contrarios, cuando nace y cuando llega a tener un “campus” tecnológico con setenta mil empleados. Boeing, Dupont, Pfizer, Johnson & Johnson o IBM ilustran el contrapeso del poder organizacional, aun en investigación e innovaciones, como en el balance de Drucker.

De paso, el implicado riesgo de depresión de las acciones, ante la eventual deserción de un directivo clave, no siempre equivale a una “equivocación”, pues el de situarse como “rehén” podría valorarse peor. Además, dentro de la misma lógica de Zingales, la medición de los beneficios no debería limitarse a los accionistas; y, presumiblemente, la exclusión de una persona poderosa deja mayor control para otros directivos.

A propósito, del desnudo reconocimiento del control por Veblen, Berle y Means, como recurso distintivo en la revolución corporativa, se avanzó hacia el cambio de signo sobre su legitimidad, pasando por Burnham y Drucker, hasta su formalización explícita; como la de Aoki, o los modelos de Stewart Myers (*Outside Equity*, 4) donde “los *insiders* (una coalición de directivos y empleados) contribuyen con activos intangibles valiosos” y su “captura (de rentas) no es ineficiente porque los *managers* pueden contribuir con capital humano especializado para la firma” (*A Theory of Takeovers*,

32). “Los *insiders* pueden amenazar con irse y destruir valor [...] Los derechos de propiedad de los accionistas tienen que ser recortados en la medida adecuada” (*Outside Equity*, 32 y 41). A su vez, el balance de poder sería mantenido con los *outsiders* titulares de los activos tangibles si estos perciben un rendimiento dentro de un umbral competitivo para sus inversiones, tomando en cuenta los eventuales costos de su acción colectiva sobre el *management*. Sólo se echa de menos el énfasis tradicional sobre “los incorporadores” (en el lenguaje de Berle) y sus sucesores, o sea la coalición dominante por parte de un pequeño grupo con poder simultáneo entre los *outsiders* y los *insiders*.

Curiosamente, Myers (1998, 38) es uno de los pocos analistas que menciona el papel de los sistemas contables en el balance del poder corporativo: “los accionistas y los *insiders* podrían acordar un sistema de monitoría delegada. Por ejemplo, contratando contabilistas para que sigan (determinadas) normas”. Y, en tal sentido, cabe destacar un libro de Sunder (1997) que examina la dependencia entre los procedimientos contables, las estructuras corporativas, los incentivos, la posición de los agentes, el funcionamiento de los mercados, la regulación pública y la eficiencia.

Sin embargo, el foco de Myers (1977, 1984, y 1998) está en las implicaciones financieras, como las sintetizadas luego por Zingales y, en particular, en el reemplazo de la supuesta neutralidad de las fuentes de fondos, pues los *insiders*, portadores de la información, a menos que sus incentivos particulares sean alineados con las rentabilidades de los proyectos, desperdiciarían las oportunidades de crecimiento. (En algunos de sus modelos –1984– la gerencia carece de objetivos propios, distintos a los de los “viejos” accionistas. Pero en otros –1998– desarrolla ‘coaliciones de *insiders* autointeresadas’ en la maximización de sus propios beneficios). De aquí, además del peso estratégico para las diversas clases de bonos y acciones, como Berle y Means habían subrayado, Myers deriva la racionalidad de la importancia otorgada en las corporaciones contemporáneas a su propia liquidez, a las fusiones y a las adquisiciones. Debido al “residuo” positivo sobre los activos de los *outsiders*, en caso de falla formal de los negocios, “los *managers* cierran la firma muy tarde [...] [y por lo tanto] las fusiones, las adquisiciones y los paracaídas dorados [...] pueden mejorar la eficiencia” (*A Theory of Takeovers*, 34). Pero resulta significativo el epígrafe para este último artículo, tomado de un *survey* de 1968: “No hay una sola hipótesis que sea a la vez plausible, general y promisoría para explicar el movimiento actual sobre las fusiones” (Segall, 1968).

Por otra parte, Drucker había matizado la posición emergente de “los

trabajadores del conocimiento” con el peso organizacional y, quizá en forma similar, Zingales termina balanceando su planteamiento cuando, basado en un modelo de Myers (1977) sobre las empresas como combinaciones particulares de “los activos in situ y las oportunidades de crecimiento”, que recuerda, a su vez, el de Alchian y Demsetz, llega a definir a una firma como “una combinación única de activos y personas”. Además, de acuerdo con esto, deduce que el concepto operacional para tratar el “residuo” sería el de “capital organizacional”, lo cual rescata el estratégico planteamiento de Berle y Means en el sentido de que “La naturaleza del capital ha cambiado. En medida creciente no se compone de bienes tangibles, sino de organizaciones construidas en el pasado y disponibles para funcionar en el futuro”.

Cuan lejos se había llegado desde el modelo neoclásico de firmas idénticas, con funciones de producción idénticas, y cuan cerca al modelo clásico de las ventajas individuales y diferenciales de las empresas, aunque esto fuese sólo una parte del problema. La otra consistía en compatibilizar tales desarrollos con el conjunto integral de la teoría de los precios.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Adaman, F. y P. Devine. “A Reconsideration of the Theory of Entrepreneurship: A Participatory Approach”, Austrian Colloquium at NYU, 2001. Publicado también en *Review of Political Economy* 14, 3, 2002.
2. Alchian, A. “Uncertainty, Evolution, and Economic Theory”, *The Journal of Political Economy* 58, 3, 1950.
3. Alchian, A. “The Basis of Some Recent Advances in the Theory of Management of the Firm”, *Journal of Industrial Economics* 14, 1, 1965.
4. Alchian, A. y H. Demsetz. “Production, Information Costs, and Economic Organization”, *American Economic Review* 62, 5, 1972.
5. Aoki, M. *The Cooperative Game Theory of the Firm*, Oxford, Oxford University Press, 1984, (paperback, 1986).
6. Aoki, M. *Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1988, (paperback, 1994).
7. Baumol, W. “Entrepreneurship in Economic Theory”, *American Economic Review* 58, 2, 1968.
8. Baumol, W. “Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive”, *The Journal of Political Economy* 98, 5, 1990.
9. Bejarano, J. *Teoría de las estructuras de mercado*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 1986.
10. Berle, A. y G. Means. *The Modern Corporation and Private Property*, 1932, New York, Macmillan, 1948.
11. Bhidé, A. *Origen y evolución de nuevas empresas*, México, Oxford University Press, 2000.
12. Boulding, K. *Organizational Revolution*, 1952, New York, Harper, 1967.
13. Burnham, J. *The Managerial Revolution*, New York, John Day Co., 1941.

LA EMPRESA Y LOS EMPRESARIOS EN LA TEORÍA ECONÓMICA  
Homero Cuevas

14. Casson, M. *The Entrepreneur: An Economic Theory*, 1982, London, Gregg Revivals, 1991.
15. Chevalier, J. M. *La economía industrial en cuestión*, Madrid, H. Blume Ediciones, 1979.
16. Clark, J. B. y J. M. Clark. *The Control of Trusts*, New York, Macmillan, 1912.
17. Clark, J. M. *Social Control of Business*, 1925, New York, McGraw-Hill, 1939.
18. Coase, R. "The Nature of the Firm", *Economica* 4, 16, 1937.
19. Coase, R. "The Problem of Social Cost", *The Journal of Law and Economics* 3, 1960. Citado en Coase, 1988.
20. Coase, R. "La estructura institucional de la producción", *La empresa, el mercado y la ley*, 1988, Madrid, Alianza, 1991.
21. Coase, R. *La empresa, el mercado y la ley*, 1988, Madrid, Alianza, 1991.
22. Cuevas, H. *Valor y sistema de precios*, 1986, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2003.
23. Cuevas, H. *Fundamentos de la economía de mercado*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2001a.
24. Cuevas, H. *La economía clásica en renovación*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2001b.
25. Cuevas, H. "Towards a Renovated Theory of Classical Growth", *Colombian Economic Journal* 1, 2003
26. Debreu, G. *Theory of Value*, New Haven, Yale University Press, 1959.
27. Drucker, P. *Management, Tasks, Responsibilities, Practices*, New York, Harper & Row, 1973. Publicado en español como *La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas*, Buenos Aires, El Ateneo, 2002.
28. Drucker, P. *Dirección de instituciones sin fines de lucro*, 1990, Buenos Aires, El Ateneo, 1992.
29. Drucker, P. *Post-Capitalist Society*, New York, Harper Business, 1993. Publicado en español como *La sociedad post capitalista*, Bogotá, Norma, 1994.
30. Drucker, P. *Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI*, Bogotá, Norma, 1999.
31. Drucker, P. *La gerencia en la sociedad futura*, Bogotá, Norma, 2002.
32. Fama, E. "Agency Problems and the Theory of the Firm", *Journal of Political Economy* 88, 2, 1980.
33. Fayol, H. *Administración industrial y general*, 1916, Buenos Aires, El Ateneo, 1991.
34. Gabrié, H. "La Théorie williamsonienne de l'intégration verticale n'est pas vérifiée empiriquement", *Revue Economique* 52, 5, 2001.
35. Grossman, S. y O. Hart. "The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration", *Journal of Political Economy* 94, 4, 1986.
36. Hansmann, H. *The Ownership of Enterprise*, Cambridge y London, Harvard University Press, 1996, (Paperback, 2000).
37. Hansmann, H. "Corporation and Contract", *ECGI Law Working Paper* 66, 2006.
38. Hart, O. y S. J. Grossman. "Implicit Contracts under Asymmetric Information", *Quarterly Journal of Economics* 98, 3, 1983.
39. Hart, O. y J. Moore. "Cooperatives vs. Outside Ownership", *NBER Working Paper* 6421, 1998.
40. Hart, O. y J. Moore. "Agreeing Now to Agree Later", *NBER Working Paper* 10397, 2004.
41. Henderson, J. y R. E. Quandt. *Microeconomic Theory*, New York, McGraw-Hill, 1971.
42. Holstrom, B. y P. Milgron. "Multitask Principal Agent Analysis", *The Journal of Law, Economics and Organization*. En Williamson, 1999.
43. Huerta de Soto, J. comp. *Lecturas de economía política*, vol. I, Madrid, Unión Editorial, 1986.

LA EMPRESA Y LOS EMPRESARIOS EN LA TEORÍA ECONÓMICA  
Homero Cuevas

44. Huerta de Soto, J. *Estudios de Economía Política*, vol. I, Madrid, Unión Editorial, 1994.
45. Kirzner, I. “El empresario”, *Lecturas de economía política*, vol. I, Madrid, Unión Editorial, 1986.
46. Knight, F. *Risk, Uncertainty and Profit*, Boston y New York, Houghton Mifflin Company, 1921.
47. Kreps, D. Curso de teoría microeconómica, Madrid, McGraw-Hill, 1995.
48. Leibenstein, H. “Allocative Efficiency vs. ‘X-Efficiency’”, *American Economic Review* 56, 3, 1966.
49. Lucas, R. *Studies in Business-cycle Theory*, Cambridge, MIT Press, 1981.
50. Marris, R. *The Economic Theory of Managerial Capitalism*, London, Macmillan, 1964.
51. Marshall, A. *Principles of Economics*, 1899, London, MacMillan, 1920. Publicado en español como *Principios de economía*, Madrid, Aguilar, 1957.
52. Marshall, A. *Industry and Trade*, London, MacMillan, 1920.
53. Marx, K. *Salario, precio y ganancia*, 1865, Moscú, Editorial Progreso, 1971.
54. Marx, K. *Capital*, 1867, New York, International Publishers, 1967.
55. Marx, K. *Theories of Surplus-value*, Moscú, Editorial Progreso, 1963.
56. Mas-Collel, A. et al. *Microeconomic Theory*, New York, Oxford University Press, 1995.
57. Metcalfe, S. “The Entrepreneur and the Style of Modern Economics”, 2003, *Journal of Evolutionary Economics* 14. Seminario de Economía Evolutiva, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2004.
58. Mill, J. S. *Principios de economía política*, 1848, México, Fondo de Cultura Económica, 1951.
59. Myers, S. “Outside Equity Financing”, *NBER Working Paper* 6561, 1998.
60. Myers, S. y B. LAMBRECHT. “A Theory of Takeovers and Disinvestment”, *NBER Working Paper* 11082, 2005.
61. Myers, S. y N. MAJLUF. “Corporate Financing And Investment Decisions When Firms Have Information The Investors Do Not Have”, *NBER Working Paper* 1396, 1984.
62. Nelson, R. y S. WINTER. *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, Harvard University Press, 1982.
63. Orwell, G. *James Burnham and the Managerial Revolution*, London, Socialist Book Centre, 1946.
64. Pareto, V. *Manuel d'économie politique*, 1905, Paris, Girard, 1927.
65. Pareto, V. *Traité de sociologie générale*, Paris, Payot Librairie, 1919.
66. Pigou, A. *La economía del bienestar*, 1928, Madrid, Aguilar, 1946.
67. Ricardo, D. *Principles of Political Economy and Taxation*, 1817, London, Pelican. Publicado en español como *Principios de economía política y tributación*, 1971.
68. Robinson, J. *The Economics of Imperfect Competition*, 1933, London, Macmillan, 1969.
69. Santos, M. *Los economistas y la empresa*, Madrid, Alianza, 1997.
70. Say, J. B. *Tratado de economía política*, 1841, México, Fondo de Cultura Económica, 2001.
71. Scherer, F. M. et al. *Industrial Market Structure and Economic Performance*, Boston, Houghton Co., 1990.
72. Schumpeter, J. *Teoría del desenvolvimiento económico*, 1912, México, Fondo de Cultura Económica, 1967.
73. Schumpeter, J. *Business Cycles*, 1939, New York, McGraw-Hill, 1964.
74. Schumpeter, J. *Capitalismo, socialismo y democracia*, 1942, Buenos Aires, Orbis, 1983.
75. Segall, J. “Merging for Fun and Profit”, *Industrial Management Review* 9, 1968.
76. Shiller, R. *Exuberancia irracional*, 2000, Madrid, Turner, 2003.
77. Simon, H. A. *El comportamiento administrativo*, 1947, España, Aguilar, 1970.

LA EMPRESA Y LOS EMPRESARIOS EN LA TEORÍA ECONÓMICA  
Homero Cuevas

78. Simon, H. A. "A Formal Theory of the Employment Relationship", *Econometrica* 19, 3, 1951.
79. Simon, H. A. "A Behavioral Model of Rational Choice", *The Quarterly Journal of Economics* 69, 1, 1955.
80. Simon, H. A. "The Compensation of Executives", *Sociometry* 20, 1957.
81. Simon, H. A. y J. G. March. *Organizations*, New York, John Wiley & Sons, 1958. Publicado en español como *Teoría de la organización*, Madrid, Ariel, 1969.
82. Simon, H. A. "New Developments in the Theory of the Firm", *American Economic Review* 52, 2, 1962.
83. Simon, H. A. *The New Science of Management Decision*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 1977. Publicado en español como *La nueva ciencia de la decisión gerencial*, Buenos Aires, El Ateneo, 1982.
84. Simon, H. A. "Rational Decision Making in Business Organizations", *American Economic Review* 69, 4, 1979.
85. Simon, H. A. "Organizations and Markets", *Journal of Economic Perspectives* 5, 2, 1991.
86. Simon, H. A. *An Empirically Based Microeconomics*, Cambridge, Cambridge University Press, 1997.
87. Smith, A. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, 1776, 5a. Ed. 1789.
88. Stigler, G. "The Xistence of X-Efficiency", *American Economic Review* 66, 1, 1976.
89. Sunder, S. *Theory of Accounting and Control*, Cincinnati, OH, South-Western Publishing, 1997. Publicado en español como *Teoría de la contabilidad y el control*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, 2005.
90. Taylor, F. *Principios de la administración científica*, 1911, Buenos Aires, El Ateneo, 1991.
91. Tintner, G. "The Theory of Choice under Subjective Risk and Uncertainty", *Econometría* 9, 3, 1941.
92. Tirole, J. *La teoría de la organización industrial*, 1988, Madrid, Ariel, 1990.
93. Urwick, L. y E. Brech. *The Pattern of Management*, 1956. Publicado en español como *La historia del management*, 1970, Barcelona, Orbis, 1985.
94. Varian, H. *Microeconomía intermedia. Un enfoque moderno*, 1986, Barcelona, Antoni Bosch, 1993.
95. Veblen, T. *La teoría de la clase ociosa*, 1899, México, Fondo de Cultura Económica, 1966.
96. Veblen, T. *The Theory of Business Enterprise*, New York, Charles Scribner's Sons, 1904.
97. Viner, J. "Power Versus Plenty as objectives of Foreign Policy in the Seventeenth and Eighteenth Centuries", *World Politics* 1, 1948.
98. Walras, L. *Elements of Pure Economics*, 1874, Philadelphia, Orion, 1984.
99. Wicksteed, P. H. *The Common Sense of Political Economy*, 1910, New York, A. M. Kelley, 1966.
100. Williamson, O. *The Economics of Discretionary Behavior: Managerial Objectives in a Theory of the Firm*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1964.
101. Williamson, O. *The Economic Institutions of Capitalism*, New York, The Free Press, 1985.
102. Williamson, O. y S. E. Masten. *The Economics of Transaction Costs*, New York, Edward Elgar Publishing, 1999.

LA EMPRESA Y LOS EMPRESARIOS EN LA TEORÍA ECONÓMICA  
*Homero Cuevas*

103. Williamson, O. "The Theory of the Firm as Governance Structure: From Choice to Contract", *Journal of Economic Perspectives* 16, 3, 2002, pp. 171-196.
104. Williamson, O. "The Economics of Governance", *American Economic Review* 95, 2, 2005.
105. Zingales, L. "In Search of New Foundations", *NBER Working Paper* 7706, 2000.