

La empresa del siglo XXI

La respuesta urgente que se está demandando por los ciudadanos en estos momentos es cómo salir de la larga crisis económica que viven los países más avanzados, y particularmente España, y cómo hacerlo sin deteriorar los niveles de cohesión social alcanzados. Lo cual es especialmente importante, en la medida en que la crisis ha agudizado las desigualdades y las carencias sociales en España y otros países.

El análisis económico del comercio ha pasado de enfatizar las ventajas de los países a resaltar la competencia entre empresas para, de alguna forma, volver a la idea de que son los países los que compiten en generar entornos productivos. Por lo tanto, para avanzar hacia salidas a la crisis, que además sean socialmente integradoras, es necesaria una consideración sobre los modelos de empresa y su relación con el entorno y el conjunto de la sociedad.

En esa dirección es preciso partir de una definición sobre competitividad en un sentido integrador, entendiendo, con Michael Porter, que: *"una nación es competitiva en la medida en que las empresas que operan en ella pueden competir con éxito en la economía global a la vez que se mejora el nivel de vida de los ciudadanos"*. Un enfoque como este responde al concepto de competencia que debemos plantearnos en las sociedades avanzadas del siglo XXI.

La competencia entre empresas se puede desarrollar en varios sentidos: o bien puramente en términos de costes (reduciendo gastos de salarios, de producción, etc.), o bien añadiendo calidad e innovación en los procesos productivos y en los bienes y servicios producidos y/o prestados.

Desde enfoques regresivos se tiende a optar por una competitividad sustentada en la bajada de salarios y derechos, con recortes, despidos, empeoramientos laborales, etc. Esta opción está fracasando, tal como se está viendo en los resultados en el corto plazo: hay un menor crecimiento y más paro, menos



recaudación fiscal y, por consiguiente, más déficit y más deuda pública. A su vez, esta estrategia alicorta también tiene importantes consecuencias negativas a medio plazo en la medida en que afecta desfavorablemente en la motivación del capital humano. A la cual se une que siempre habrá alguien que haga determinada actividad más barata. Además, por esta vía se incrementa la desigualdad social, con todo su corolario de efectos críticos.

Frente a la estrategia de intentar competir en salarios y derechos a la baja, la competencia por la calidad y el valor añadido permite un crecimiento más sano y compartido. Si la estrategia deseable es la de la productividad, se debe recordar que las diferencias de productividad de las empresas españolas con los países con mayores cotas de productividad se explican en gran parte por la menor dimensión de las empresas españolas. Conviene poner de manifiesto, en este sentido, que la evidencia empírica

demuestra que existe una relación entre el tamaño empresarial y una mayor productividad de las economías, una mayor incorporación de innovación y conocimiento a los productos, una mayor internacionalización y más participación de los trabajadores en las decisiones. Además las empresas más grandes suelen pagar salarios más altos y emplean a trabajadores más cualificados, en contextos generales de mayor estabilidad y seguridad.

El tamaño de la empresa, de acuerdo con las aportaciones que se realizan en este número de *Temas*, viene determinado por el marco normativo fiscal, laboral y administrativo que existe en cada país. En definitiva, por el marco regulatorio, que en el caso español actualmente impide que las empresas crezcan convenientemente. De esta manera el diseño institucional español actual genera ventajas para los que no superan cierto umbral de tamaño, lo que distorsiona la distribución de tamaños.

También el capital empresarial, entendido como la cantidad y calidad de las personas que realizan funciones empresariales, explica la distribución de tamaños empresariales, y lo que conlleva de mayor productividad, innovación, internacionalización, calidad del empleo y posibilidad de salarios más altos. En este sentido, en el caso español hay datos que muestran insuficiencias y déficit en el capital empresarial: baja profesionalización, débil sistema de transferencia de conocimiento desde la Universidad, escasa investigación hacia las empresas, así como bajos niveles de participación de los trabajadores, tanto en las decisiones como en los resultados.

Las experiencias de empresas compartidas han sido exitosas en muchos países, como Suecia y Alemania, donde se han desarrollado prácticas importantes de cogestión entre empresarios y trabajadores. En el caso alemán, la participación de los trabajadores de una manera institucionalizada se ha visto complementada con fuertes vínculos entre las empresas y el sistema formativo, y un modelo financiero muy volcado a apoyar las exportaciones. Las experiencias exitosas de este tipo se han extendido también a Japón e incluso a EEUU y el Reino Unido.

En el caso español, las experiencias en materia de gestión empresarial compartida son bastante limita-

das. Dignas de mención son las que se desarrollan en el ámbito de la economía social, con casos sobresalientes como el grupo cooperativo Mondragón.

Los retrasos e insuficiencias existentes en España se deben a que la cultura de la cooperación en el interior de las empresas es bastante restringida y a que, en gran medida, las relaciones laborales se producen más bien bajo patrones de conflicto y antagonización que bajo enfoques de participación. Así, el modelo de jerarquía clásica suele predominar sobre la horizontalidad en la toma de decisiones, al tiempo que la desconfianza y la falta de transparencia entre empresarios y trabajadores es notable, siendo reseñable la desconsideración hacia el capital humano. En definitiva, persiste una inercia notable hacia los antiguos modelos de organización de la produc-

Para salir de la crisis y generar empleo y bienestar social, es necesario apoyar el trabajo de las empresas, a partir de modelos, enfoques y compromisos que respondan a las características y necesidades de las economías del siglo XXI.

ción y el trabajo, propios de otra época y de otros contextos.

Por ello, resulta deseable que a la hora de diseñar la política económica necesaria para salir de la crisis, y en el marco de una estrategia positiva de crecimiento integrador que se asiente en la productividad, la calidad y el valor añadido, se aborden cambios regulatorios que apoyen de una manera eficaz la labor de las empresas, facilitando una adecuada dimensionalización de sus tamaños. También hay que facilitar el trabajo de las empresas con normativas claras y sencillas, convergiendo con las prácticas y contextos de otros países europeos, al tiempo que se incentiva la responsabilidad social y medioambiental. Asimismo, hay que plantear políticas relacionadas con la propiedad, el gobierno y la organización de las empresas, puesto que la experiencia internacional demuestra que la participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas es provechosa y positiva de cara a conseguir organizaciones y economías más competitivas, concurrentes con mayores cotas de bienestar y distribuciones de la renta más equilibradas. **TEMAS**