

TEORIAS ALTERNATIVAS DE LA EMPRESA

INTRODUCCION

En el análisis de la producción y los mercados presentado en capítulos anteriores la pieza clave es la figura del empresario-propietario como cabeza visible de la empresa en el sentido tradicional. La característica esencial de la empresa clásica es la existencia de una figura central, con la cual se establecen todos los contratos y quien los controla y dirige para su propio interés, sujeto a las restricciones impuestas por la tecnología y el mercado.

En el presente capítulo se presenta, en primer lugar, una revisión crítica del modelo clásico de la empresa, y posteriormente se analizan distintas teorías que se han presentado como modelos alternativos al de la empresa maximizadora del beneficio. Estas teorías tratan de acercar el modelo clásico a la realidad industrial que hoy caracteriza al mundo de la empresa.

13.1 EL MODELO CLASICO DE LA EMPRESA: VENTAJAS Y LIMITACIONES

Ventajas de contar con un agente decisor centralizado

La empresa clásica ha surgido como la forma dominante de organización de la producción, no sólo porque las condiciones históricas fueron las adecuadas, sino también por presentar ventajas de eficiencia y productividad sobre otras formas de organización tales como la de «cooperativas productoras». Esto se debe a que cuando el grupo productor trabaja en equipo existe el problema de cómo medir y valorar el esfuerzo de cada miembro del grupo. Resulta difícil establecer sistemas que recompensen la productividad elevada y penalicen a los que se «escabullen». En ausencia de tales sistemas cabe que cada individuo considere personalmente provechoso minimizar su esfuerzo, pues los costes de esta acción, en términos de reducción de la producción, revierten sobre todos los miembros del equipo.

Por el contrario, cuando existe un sistema en el cual un individuo ocupa una posición clave, de forma que puede controlar los rendimientos y distribuir las recompensas, se fomenta la productividad. Además, el empresario se siente estimulado a llevar a cabo de forma eficiente este tipo de comportamiento, pues es el receptor de la renta residual del grupo. Asimismo, cuando hay que tomar decisiones con rapidez, los costes absorbidos en el proceso y

Hochstetler F. y Raju, A. H. 1990:
"Microeconomía" Ed. McGraw-Hill,
Madrid, 1990

la flexibilidad de respuestas son factores que contribuyen a resaltar las ventajas del sistema de empresa clásico, frente a otros posibles sistemas alternativos basados en consultas multilaterales y en procedimientos de rotación.

El modelo teórico de la empresa maximizadora de beneficios

El modelo que se ha tomado como marco de referencia para elaborar la teoría de la producción considera que la empresa se enfrenta a un problema de optimización. Sus variables de elección son los niveles de producción y de utilización de los factores productivos. Su objeto es maximizar el beneficio, definido como el excedente de los ingresos sobre todos los costes de oportunidad, incluidos los relacionados con la labor del empresario y con la oferta de capital. De esta forma, el empresario-propietario percibe el beneficio como su propia retribución. Las restricciones con que se enfrenta el empresario en su intento de maximizar los beneficios son de dos tipos. Por un lado están aquellas que se derivan de las condiciones de los mercados en los que la empresa actúa como vendedora de sus productos y como compradora de inputs, que determinan, a través de un sistema de precios, el posible beneficio que la empresa puede obtener. Un segundo tipo de restricciones son las relacionadas con el estado de la tecnología al determinar qué cantidades de factores se requieren para producir unos niveles de producción determinados o, alternativamente, qué niveles de producción pueden obtenerse con una cantidad dada de factores.

Deficiencias del modelo clásico de la empresa

Aunque el modelo clásico de la empresa maximizadora de beneficio constituye un instrumento de análisis útil, pues describe el comportamiento de una empresa en condiciones competitivas supuestamente perfectas, y determina las decisiones del productor, cuando éste persigue la eficiencia en la asignación, presenta, sin embargo, serias limitaciones. Los críticos a la teoría clásica argumentan que la realidad industrial presenta unas pautas de comportamiento que no se ajustan a lo señalado por el modelo clásico, y plantean la conveniencia de presentar teorías alternativas. Estas introducen una serie de hechos característicos de la realidad industrial, que se obvian en el modelo maximizador de beneficios. Entre éstos cabe destacar los siguientes:

1. La separación entre la propiedad y el control efectivo

En el caso de una empresa propiedad de un individuo o de un grupo reducido, el control efectivo puede ejercerlo alguien que ostenta una participación significativa en la propiedad. Sin embargo, cuando se trata de grandes empresas, la propiedad suele estar distribuida entre muchos accionistas y el control global le corresponde al consejo de administración. En este consejo se encuentran representados determinados accionistas y un número de ejecutivos que trabajan en la empresa. Cabe la posibilidad, hecho que es bastante

EL MODELO EMPÍRICISTA DE LA EMPRESA

Los defensores de este enfoque mantienen la conveniencia de adoptar una estrategia muy pragmática para analizar el comportamiento de la empresa. Cuando se toma como hipótesis de trabajo el comportamiento real o empírico de la empresa, se supone que el objetivo básico de la misma consiste en obtener un nivel de ganancias que supere o iguale, por lo menos, al actual. Asimismo, se considera que, dada la incertidumbre del entorno, la empresa contempla distintas alternativas sobre precios y cantidades, y elige aquella sobre la que posee más información y que aporta un beneficio «satisfactorio».

De este modo, se introduce el concepto de «ganancia satisfactoria» para dar cabida al hecho de que la incertidumbre, el desconocimiento parcial del entorno y de las circunstancias futuras, llevan al empresario a abandonar objetivos máximos y conformarse con alcanzar niveles satisfactorios de esos mismos objetivos.

La empresa, frente a los posibles cursos de acción que le ofrece el medio en el que desarrolla su actividad, recurre a sus experiencias pasadas y presentes y a las convenciones comerciales, limitando así el campo donde toma las decisiones y adaptando, de manera secuencial, su presencia a las aspiraciones que, para el futuro, considera satisfactorias. Este enfoque se manifiesta en que al fijar sus objetivos la empresa da una gran importancia a su propia historia, relegada en la cuenta de resultados y en el balance. Por ello, las estrategias de cara al futuro se suelen plasmar en el establecimiento de unos determinados incrementos medidos en términos porcentuales y referidos a los valores alcanzados en ejercicios anteriores.

Aunque los conceptos de nivel satisfactorio y aspiración son subjetivos deben cumplir, al menos, los siguientes requisitos: 1) tienen que definirse para cada período de planificación de la empresa, 2) la rentabilidad considerada satisfactoria debe garantizar, como mínimo, la existencia de la empresa y 3) deben ser iguales o superiores a las ganancias normales del momento presente. La pretensión de incrementar, período a período, el beneficio condicionará las estrategias de la empresa acercándose, de este modo, al máximo beneficio posible. Pero ni es este el objetivo ni es fácil que se alcance, puesto que, prioritariamente, la empresa trata de reducir la incertidumbre y preferirá moverse en ámbitos conocidos, aunque las ganancias no sean máximas. En definitiva, según este esquema la empresa busca aumentar sus beneficios de forma cautelosa, adaptándose a los condicionantes de su entorno. Este comportamiento se explica por la importancia dada a la incertidumbre. Para reducir los riesgos, la empresa limita sus acciones a aquellos terrenos que, por su propia historia, son conocidos y seguros. En consecuencia, los objetivos de maximización han de rebajarse resultando más propio hablar de niveles «satisfactorios».

te frecuente, que la empresa a su vez sea en parte propiedad de otra empresa y sean los ejecutivos de esta última los que estén en el consejo de administración. De esta forma resulta frecuente que en muchas empresas sean los ejecutivos los que de forma mayoritaria controlen los consejos de administración. En estos casos, es obvio que la relación entre propiedad y control efectivo no es en absoluto directa.

2. Las empresas persiguen objetivos múltiples que son en cierta forma contradictorios

Aunque hasta ahora se ha supuesto que el objetivo que orienta la marcha de la empresa es único, en el mundo real esto ocurre rara vez. Además, frecuentemente sucede que entre los múltiples objetivos que se pretenden alcanzar suelen surgir contradicciones a la hora de poner los medios para lograrlos. Cuando la empresa establece objetivos que son contradictorios, ello puede deberse bien a falta de información sobre las implicaciones últimas de determinadas acciones, o bien porque se trata de variables que son antagónicas entre sí. En este caso alguna de ellas debe considerarse como una restricción en la optimización del funcionamiento de la empresa según los logros alcanzados en términos de la otra variable.

3. La existencia de grupos con intereses en conflicto

Un hecho normal en la empresa es la existencia de distintos grupos, tales como accionistas, directivos, trabajadores, que tienen intereses encontrados. Cuando surgen estos conflictos de intereses entre colectivos resulta difícil colaborar en la consecución de los objetivos de la empresa sin que aparezcan discrepancias.

Es frecuente que en la empresa existan diferencias de criterio en relación con las ordenaciones de preferencias de los individuos sobre los resultados de las decisiones, pues éstos normalmente benefician a los distintos grupos de diversas formas. Así, a los accionistas lo que les interesa son los beneficios y pueden amenazar con vender las acciones si los dividendos no son suficientemente altos. Los empleados, por su parte, estarán interesados en los salarios y pueden negarse a trabajar si los salarios y las condiciones de trabajo no alcanzan unos determinados niveles. En estos casos, la toma de decisiones tiene que realizarse de forma que se tengan en cuenta los conflictos existentes y admitiendo una cierta capacidad de negociación.

¿Hay que rechazar el modelo clásico de la empresa?

El modelo clásico de la empresa maximizadora de beneficios no incluye muchas de las características que se observan en el mundo de la empresa, algunas de las cuales acabamos de señalar. Así, no se estudian las implicaciones de la separación entre el control efectivo y la propiedad. Tampoco se considera la posibilidad de que la empresa trate de alcanzar diversos objetivos y que éstos sean en cierta medida contradictorios. Además no se reconoce la posibilidad de que surjan conflictos entre los distintos colectivos que integran una empresa. Por el contrario, se supone que la empresa posee una información perfecta y que no existe incertidumbre a la hora de tomar decisiones.

Ante las anteriores afirmaciones la pregunta que cabe plantearse es si las razones apuntadas son suficientes para rechazar la teoría clásica de la empresa. En este sentido una primera consideración señalaría que al formular una

teoría siempre hay que recurrir a la abstracción, lo que implica la omisión de muchos detalles que caracterizan a la realidad. Por ello, el rechazo de una teoría no suele basarse en destacar la omisión de determinados aspectos de la realidad, sino en la falsedad o validez de las afirmaciones sobre la realidad a que da lugar. En este sentido, para rechazar la teoría clásica sobre la empresa maximizadora, lo adecuado sería evidenciar que las empresas actúan de forma inconsistente con la teoría, esto es, que no toman decisiones que les permiten maximizar los beneficios.

Aunque éste debería ser el camino a seguir, la realidad es que la mayoría de las críticas a la teoría de la maximización del beneficio se basan en razonamientos «a priori», y se limitan a destacar que algunas de las características omitidas por la teoría acerca del comportamiento real de las empresas son importantes, y llevan a éstas a comportarse de forma diferente de la supuesta. La idea básica en la que descansa el rechazo de la teoría de la maximización del beneficio se refiere a la separación entre quienes detentan el control efectivo y los propietarios de la empresa. En este sentido se señala que si bien las empresas controladas por los propietarios pueden constituir aún, por su número, la mayor parte del total de las empresas, son las grandes compañías las que acaparan una proporción mayor de la actividad económica y en ellas la separación entre propiedad y control es un rasgo distintivo.

Tal como antes se ha señalado, en las grandes compañías es el consejo de administración el responsable de supervisar la marcha de la empresa en nombre de los accionistas. Resulta, además, que por lo general son los altos ejecutivos los que controlan los consejos, de forma que, en el caso de que surja un conflicto de intereses entre directivos y accionistas, lo más probable es que los primeros sean los beneficiados.

Esta separación entre propiedad y control que permite a los directivos hacer primar sus propios intereses ante los intereses de los accionistas es lo que algunos han denominado como el *capitalismo directivista*. Bajo esta perspectiva los directivos tratarán de alcanzar su propio interés, en tanto que los intereses de los accionistas constituyen una restricción impuesta de forma exógena. En términos formales, el problema consistirá en plantear una conexión analítica entre las variables decisorias de la empresa, tales como producción y cantidad de factores productivos, y todo aquello que constituya motivo de satisfacción para los directivos.

En la literatura económica sobre las teorías alternativas de la empresa maximizadora de beneficios se admite la existencia de una pluralidad de objetivos tales como las ventas, el gasto o la participación en el mercado, como indicador de la importancia de la empresa respecto a sus competidores. Estos enfoques alternativos pueden encuadrarse bajo dos categorías. Por un lado, cabe señalar aquellos modelos que sustituyen el beneficio como objetivo a maximizar por otras variables alternativas. Por otro lado, están aquellos modelos que han tratado de introducir un mayor realismo por la vía de aumentar el número de argumentos de la función objetivo de la empresa, incluyendo junto al beneficio otras variables. En los apartados siguientes presentamos una versión simplificada de algunos de los modelos que se plantean como alternativas al de la empresa maximizadora de beneficios.

William Baumol sugirió, como modelo alternativo al de la empresa maximizadora de beneficios, el de aquella empresa que maximiza sus ingresos por ventas y que se ve sometida a la restricción de lograr un mínimo beneficio. Baumol justifica su modelo señalando que el directivo obtiene utilidad de una amplia gama de variables que dependen directamente del tamaño de la empresa. Así, los ingresos de los ejecutivos suelen estar más relacionados con el volumen de ventas o el tamaño de la empresa que con el nivel de beneficios. Por ello, el objetivo de los directivos se concretará en tratar de maximizar las ventas y a la vez alcanzar unos niveles mínimos de beneficios.

El beneficio mínimo se puede establecer en función de las pretensiones del accionariado. Una ventaja que ofrece el modelo propuesto por Baumol radica en que la consecución de un nivel dado de beneficios constituye un objetivo más fácil de establecer y de lograr. Desde esta perspectiva la maximización de los ingresos por ventas supone un intento por parte de los ejecutivos de no perder posiciones relativas en el mercado. Si a esto, que constituye en sí un objetivo de interés para los ejecutivos de las empresas de cierta importancia, se le añade como restricción alcanzar unos niveles mínimos de beneficios que satisfagan las exigencias de los accionistas, obtendremos un modelo que en cierto modo supone una solución aceptable al tener en cuenta los intereses de ambos colectivos.

Formalmente se supone que la empresa intenta maximizar los ingresos de las ventas sujeta a una restricción de beneficio. La empresa opera con una función de coste total y unas curvas de costes similares a las presentadas en el Capítulo 9. Esto es, supondremos que las curvas de costes se obtienen minimizando el coste para cada nivel de producción y empleando exclusivamente combinaciones de factores productivos tecnológicamente eficientes.

El equilibrio de la empresa

Por lo que respecta al beneficio se supone que los directivos conocen el volumen mínimo que deben obtener para mantener satisfechos a los accionistas, y que éste es menor al beneficio máximo. En términos analíticos, el problema de optimización a resolver puede formularse de la forma siguiente:

$$\begin{aligned} \text{Max. } IT &= IT(q) \\ \text{s.a. } B(q) &\geq B \end{aligned}$$

donde IT denota los ingresos totales, siendo $IT(q)$ una función no lineal con un máximo finito, y $B(q)$ indica los beneficios en general, siendo B el nivel mínimo que éstos deben alcanzar para satisfacer las aspiraciones de los accionistas.

El análisis de las implicaciones que se derivan para el comportamiento de la empresa de este modelo puede realizarse en términos gráficos a partir de

la Figura 13.1. En ella aparecen recogidas las curvas de ingreso total (IT), la curva de coste total (CT) y la del beneficio total (B). El nivel máximo de ingresos por ventas tiene lugar en el punto más elevado de la curva IT . En dicho punto la pendiente de la curva IT , es decir, el ingreso marginal, es igual a cero (punto C).

Que se alcance o no este nivel máximo de los ingresos por ventas dependerá del nivel mínimo de beneficios que se acepte. Para analizar la operatividad o no de la restricción puede comprobarse que si la empresa trata de maximizar los beneficios fijará el nivel de producción en q_{vmax} . Dado, sin embargo, que en el modelo de Baumol la empresa pretende maximizar los ingresos por ventas pero a la vez ha de alcanzar un nivel de beneficios que satisfaga a los accionistas, el nivel de producción elegido será diferente.

Si el nivel mínimo que exigen los accionistas fuese B_1 , la empresa producirá q_{vmax} , esto es, la producción que le permite a la empresa maximizar sus ingresos por ventas. Consecuentemente, con este nivel de producción la empresa obtendrá unos beneficios de B_{vmax} , que son superiores al nivel mínimo exigido por los accionistas. En tales circunstancias diremos que la restricción que obliga a alcanzar un nivel mínimo de beneficios no es operativa.

Supongamos ahora que los accionistas sólo se sienten satisfechos si los beneficios alcanzan como mínimo el nivel B_2 . En este caso, la empresa producirá un nivel de producción igual a q_2 inferior a q_{vmax} , que no le permite maximizar los ingresos por ventas.

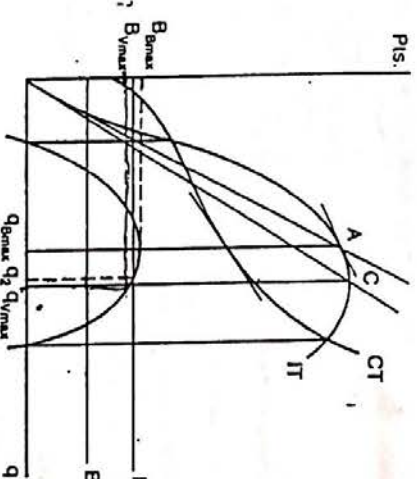


FIGURA 13.1. La maximización de las ventas.

En el modelo de maximización de ingresos por ventas de Baumol, los intereses de los accionistas en términos de beneficios aparecen como una restricción. Si la restricción es operativa (B_2), la empresa producirá a un nivel q_2 inferior al nivel de producción que maximiza los ingresos por ventas, q_{vmax} , pero superior al que eligiera la empresa maximizadora de beneficios, q_{vmax} .

Resulta pues que a la vista de los dos casos considerados puede haber dos tipos de equilibrio. Uno en el que la restricción de obtener un nivel mínimo de beneficios no es operativa, lo que permite a los directivos alcanzar el máximo de ingresos por ventas. Otra posibilidad es cuando la restricción del beneficio mínimo sí es operativa.

Diferencias entre la maximización de las ventas y la maximización del beneficio

Suponiendo que la restricción del beneficio es operativa puede observarse (Figura 13.1) que la empresa maximizadora de los ingresos por ventas se situará en un nivel de producción superior al que corresponde a una empresa maximizadora de beneficios. Ello se debe a que para esta última la producción de equilibrio, q_{max} , viene definida por la condición: Ingreso Marginal = Coste Marginal ($IM = CM$). Dado que el coste marginal siempre es positivo resulta obvio que el ingreso marginal correspondiente a q_{max} , también será positivo, por lo que el ingreso total estará creciendo (pues su pendiente, el IM, es positiva). Por otro lado, el máximo de la curva de ingresos totales se encontrará en el punto en que su pendiente, es decir, el ingreso marginal, sea igual a cero, q_{vmax} . Esto ocurrirá, lógicamente, para un nivel de producción mayor que q_{max} , esto es, $q_{\text{vmax}} > q_{\text{max}}$.

Del análisis de la situación de equilibrio también se deduce que la empresa maximizadora de los ingresos por ventas fijará un precio inferior al establecido por la empresa que maximiza los beneficios. Para comprobar esta afirmación téngase en cuenta que el precio, para cualquier nivel de producción, viene dado por la pendiente del radio vector que va del origen de coordenadas a cualquier punto de la curva de ingresos totales. En términos de la Figura 13.1 puede observarse cómo el precio que corresponde a la empresa maximizadora de beneficios viene dado por la pendiente del radio vector OA, mientras que el precio de la empresa maximizadora de los ingresos por ventas es la pendiente del radio vector OC, inferior a la de la empresa maximizadora de beneficios. Como es lógico, el análisis gráfico de la situación de equilibrio también permite afirmar que la empresa que maximiza los ingresos por ventas alcanza un nivel de beneficios B_{vmax} .

13.3 TEORIA DE LA PREFERENCIA POR EL GASTO

En el modelo de maximización de los ingresos por ventas los verdaderos intereses de los ejecutivos, esto es, sueldos, emolumentos, posición social, seguridad, etc., se supone que están directamente relacionados con las ventas. La teoría de la preferencia por el gasto profundiza en la relación existente entre los objetivos de los gerentes y las variables de decisión de la empresa. En particular, postula que los objetivos de los directivos se alcanzan incluyendo en determinados gastos, y de ahí la denominación de esta teoría como de la preferencia por el gasto. La formulación inicial de este modelo

LA FILIACION DE PRECIOS MEDIANTE EL CRITERIO DEL COSTE MEDIO

Algunos estudiosos de la empresa señalan que debido a la falta de información con que suele actuar el empresario, a la incertidumbre, a los continuos cambios en el mercado y a la acción de los competidores, las empresas no pueden estimar su curva de demanda ni su curva de oferta, por lo que deciden abandonarla como instrumentos para la determinación del precio. Ante esta situación una alternativa consiste en suponer que la empresa toma sus decisiones basándose en el criterio del coste medio. Este mantiene que para determinar el precio lo adecuado es estimar los distintos elementos que integran el coste y, por tanto, el precio. En particular, se supone que son tres los componentes: costes directos, costes indirectos o comunes y un margen neto de beneficio.

• Los costes directos. Estos reflejan los costes directos y separables por unidad de producto, y se supone que varían proporcionalmente con el nivel de producción, de forma que su valor unitario o medio es el mismo cualquiera que sea el volumen de producción.

• Costes comunes e indirectos. Si la empresa elabora más de un producto tiene que asignar costes comunes entre los diversos productos, es decir, los costes en los que se incurre en la elaboración de más de un producto. Así, los costes del equipo empleado para elaborar varios productos diferentes tienen que asignarse entre los diversos productos basándose en criterios tales como máquina-hora.

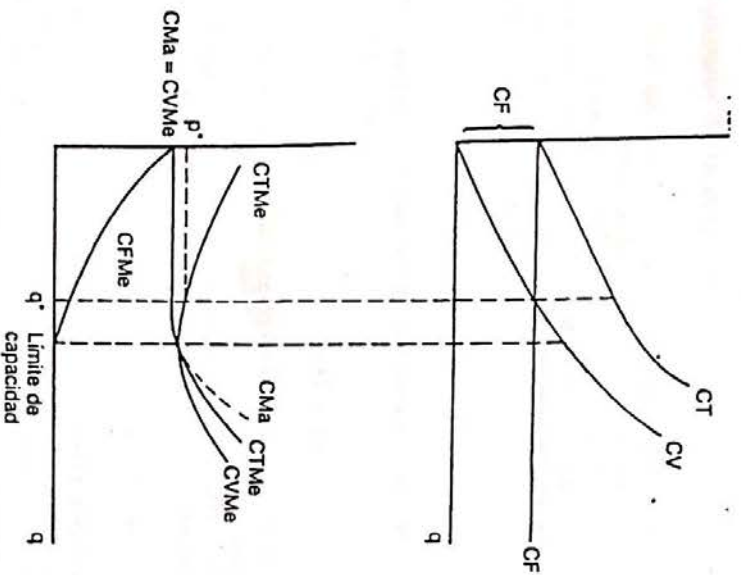
Cuando se trata de empresas que fabrican un único producto, este segundo componente se determina dividiendo el total de los costes fijos —es decir, los que no varían con el nivel de producción— por el nivel del «producto planeado» o «normal», es decir, la cantidad de producto que la empresa espera producir y vender bajo una utilización normal de su planta. Esta utilización normal se suele cifrar entre 2/3 ó 3/4 del total.

• Margen neto de beneficios. Con este margen se deben cubrir los costes comunes no asignados concretamente y obtener un rendimiento sobre la inversión. Este margen se establece basándose en la experiencia y buscando que el rendimiento resultante del capital sea «satisfactorio».

Los costes directos se pueden determinar a partir de la curva de costes medios variables, entendiendo por costes variables los que crecen con el volumen de producción y no tienen lugar si éste es nulo. Estos costes se originan básicamente por el empleo de trabajo y materias primas. Si, además, suponemos que los costes variables medios permanecen constantes durante un tramo y que existe un «límite de capacidad» (q_c) a partir del cual éstos comienzan a crecer, la curva de costes que resultará será la recogida en la figura adjunta.

El segundo componente, costes comunes o indirectos, se determina dividiendo el total de los costes fijos por el «nivel de producción planeado» (q^p). Como se ha señalado, el margen neto de beneficios (MN) es un porcentaje que se establece de forma que los beneficios sean «satisfactorios». En definitiva, pues, el precio lo podríamos expresar como sigue:

$$P^* = \left\{ \begin{array}{l} \text{costes} \\ \text{directos} \end{array} \right\} + \left\{ \begin{array}{l} \text{costes} \\ \text{comunes} \end{array} \right\} + \left\{ \begin{array}{l} \text{margen} \\ \text{neto} \end{array} \right\} = CVMe + CFMe + MN$$



Para mostrar gráficamente este criterio de fijación del precio es conveniente agrupar los dos últimos componentes de la expresión, y referirse al margen bruto de beneficios, de forma que el precio resultante, p^* , coincida exactamente con el coste total medio al nivel de producción normal o planeado:

$$p^* = \left\{ \begin{array}{l} \text{costes} \\ \text{directos} \end{array} \right\} + \left\{ \begin{array}{l} \text{margen} \\ \text{bruto} \end{array} \right\} = \text{CVMe} + m$$

fue realizada por O. Williamson. En esencia, el argumento de Williamson puede establecerse diciendo que los directivos tienen cierto poder discrecional para establecer determinadas políticas tendientes a maximizar su propia utilidad, y éste es el objetivo que persiguen en vez de tratar de maximizar los beneficios, que es la variable que preocupa a los accionistas.

Las categorías de gasto a maximizar

Según Williamson, los gastos que los ejecutivos consideran como generadores de utilidad se pueden agrupar en tres categorías. La primera categoría la

integran los gastos totales en «staff» o «cuadros directivos» que están bajo su control. En este sentido, se supone que los gerentes sienten satisfacción de contar con unas plantillas grandes, pues al aumentar el número de sus subordinados es de esperar que el ejecutivo ganará en «importancia» y de este modo logrará que aumenten su sueldo, las ventajas de su puesto, su posición social y su seguridad en el empleo. A este tipo de gastos lo designamos por S.

En segundo lugar, los gerentes valoran, además del sueldo, los gastos en «emolumentos» que reciben en forma de «gastos de representación», «automóviles de la empresa», «alquiler de la vivienda», «las mensualidades de los colegios de los hijos», «préstamos privilegiados», «vacaciones pagadas» y todos aquellos bienes y servicios que constituyen un pago en especie y suponen un coste para la compañía. Los directivos valoran todos estos gastos, pues su status, su prestigio y su poder, se reflejan en buena medida en la cuantía de los mismos. Estos gastos tienen un carácter discrecional debido a la posición estratégica que los gerentes ocupan en las empresas. Aun cuando los emolumentos tienen unas connotaciones que los hacen menos atractivos que los salarios, por tratarse de pagos en especie, presentan, sin embargo, diversas ventajas; unas fiscales, puesto que suponen una remuneración encubierta, y otras frente a las posibles reticencias que puedan manifestar otros colectivos (accionistas y trabajadores) que integran la empresa, ya que al ser pagos en especie resultan menos llamativos. Por todas estas razones, los gastos en «emolumentos» se incluyen en la función de utilidad de los directivos y los designaremos por M.

La tercera partida de gasto de la que se supone que los directivos obtienen utilidad son los «beneficios discrecionales». Estos beneficios se calculan restando todos los costes de los ingresos por ventas, una vez que se han pagado todos los impuestos y se ha repartido el beneficio resultante entre los dividendos y las reservas. Estos beneficios extras o discrecionales los controlan los directivos y pueden emplearlos en los fines que consideren más apropiados. Así, los pueden canalizar hacia proyectos que les proporcionen prestigio o destinarlos a compensar posibles peores resultados en el futuro. Aunque en puridad los beneficios discrecionales no pueden considerarse en su totalidad como un gasto, para no complicar la terminología empleada los consideraremos como tales, pues, en definitiva, son unas partidas por las que los gerentes sienten preferencia, ya que les otorgan poder de decisión. En nuestro análisis los designaremos por BD.

Así pues, la teoría de la preferencia por el gasto sostiene que cuando los directivos elaboran los presupuestos de la empresa asignan a ciertas partidas de gasto cantidades suficientes, reservando para distribuir a los accionistas en forma de dividendos sólo el mínimo requerido. Estudiemos ahora las implicaciones que esta teoría tiene sobre el comportamiento de la empresa. Teniendo en cuenta las tres categorías de gasto que hemos considerado anteriormente, la función objetivo de la empresa, o mejor dicho de los directivos, puede expresarse como sigue

$$U = U(S, M, BD)$$

son los tres tipos de gastos antes analizados. El objetivo a alcanzar es maximizar la función de utilidad, suponiendo para ello que cada una de las tres categorías de gasto representa un bien para la empresa.

El equilibrio de la empresa

Con objeto de relacionar la función de utilidad de los directivos con las variables de decisión de la empresa, definamos el beneficio de la empresa como el ingreso por ventas menos los costes. Los costes los desglosamos en tres partidas: costes de producción, $C = C(q)$, gastos en la plantilla de personal directivo, S , y emolumentos de los gerentes, M . Así pues, los costes totales (CT) se expresarán como sigue:

$$CT = C(q) + S + M$$

Por su parte, la función de ingresos por ventas se puede expresar del modo siguiente:

$$IT = IT(q, S).$$

suponiendo una relación directa de los ingresos con el nivel de producción, q , y con los gastos en la plantilla de personal directivo.

En base a lo señalado, la función del beneficio total puede expresarse como la diferencia entre el ingreso total y los costes totales:

$$B = IT(q, S) - C(q) - S - M$$

Estos beneficios alcanzados por la empresa deben superar el nivel mínimo de beneficios requeridos para hacer frente a unos determinados dividendos exigidos por los accionistas. De esta forma, la diferencia entre los beneficios declarados a las autoridades fiscales, y el beneficio mínimo exigido para atender a los accionistas (B_0), es lo que antes se ha definido como el beneficio discrecional (BD). Esto podemos escribirlo como sigue:

$$BD = B - B_0 = IT(q, S) - C(q) - S - M - B_0$$

Así pues, resulta que los beneficios discrecionales (BD) quedan definidos en función de las variables q , S y M . Cuando la empresa opta por una cantidad positiva de beneficios discrecionales resultará que $B > B_0$, lo que quiere decir que la empresa obtiene un beneficio que supera el mínimo exigido por los accionistas. Por tanto, cuando suponemos que la empresa opera bajo un sistema de preferencias por el que BD toma valores positivos, siempre se satisfará en exceso la restricción de alcanzar un nivel mínimo de beneficios, lo que supone que la restricción no es operativa. Bajo este supuesto el problema de la empresa se transforma en alcanzar un máximo no condicionado

de la función objetivo de la empresa antes presentada, si bien ahora la expresaremos en función de las variables q , S y M . Así pues, la función de utilidad a maximizar podemos escribirla como sigue:

$$\text{Max. } U(S, M, BD) \Rightarrow \text{Máx. } U[S, M, IT(q, S) - C(q) - S - M - B_0]$$

Para simplificar la exposición y poderla realizar en términos gráficos supongamos que los emolumentos M y el nivel de producción q se han fijado en sus valores óptimos, de modo que sus valores se consideren dados durante todo el análisis. De esta forma, a partir de la expresión que recoge los beneficios discrecionales podemos establecer una relación entre estas variables y los gastos en cuadros directivos, S . Analíticamente, tendremos:

$$BD = IT(q^*, S) - C(q^*) - S - M^* - B_0$$

Dado que q^* , M^* y B_0 se suponen constantes, la ecuación anterior podemos expresarla sintéticamente como sigue

$$BD = BD(S)$$

La representación gráfica de la función de beneficios discrecionales BD se supone que tiene la forma habitual de «U» invertida. De acuerdo con esto, en la Figura 13.2 vemos que tanto los beneficios discrecionales, BD, como los gastos en cuadros directivos, S , aumentan en las etapas iniciales de la

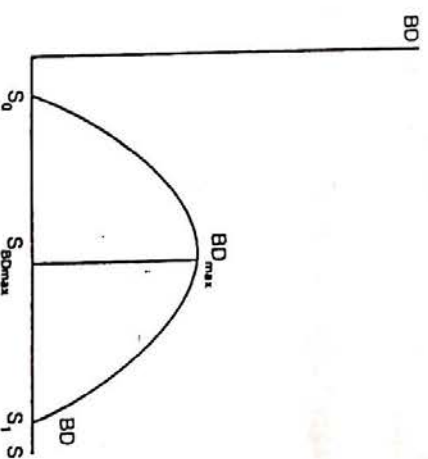


FIGURA 13.2. Los beneficios discrecionales y los gastos en cuadros directivos.

La función de beneficios que muestra la relación existente entre los beneficiarios discrecionales (BD) y los gastos en cuadros directivos (S) tiene la misma forma gráfica que la función de ingresos «U» invertida.

producción hasta el nivel en el que los beneficios alcanzan su máximo. Cuando la producción excede este nivel, los beneficios empezarán a disminuir, mientras que los gastos en staff continuarán aumentando. Si los gastos en cuadros directivos superan el nivel S_1 , la restricción de obtener un nivel mínimo de beneficios no se cumple, de forma que los puntos a la derecha de S_1 no son asequibles.

Para completar el análisis gráfico de la solución de equilibrio de la empresa en el modelo de Williamson es preciso suponer la posibilidad de construir el mapa de curvas de indiferencia de los directivos. Cada curva de indiferencia muestra combinaciones de S y BD que dan la misma satisfacción a los directivos (Figura 13.3). Supongamos que las curvas de indiferencia de los directivos tienen la forma normal, son convexas hacia el origen, lo que implica que la relación marginal de sustitución de los gastos en cuadros directivos y en beneficios discretionales es decreciente. Asimismo supondremos que las curvas de indiferencia no cortan a los ejes, esto es, que no existen relaciones esquina, de forma que la empresa elegirá valores de S y BD que genera utilidad positiva respecto a cada componente de su función de utilidad.

Los directivos tratarán de situarse en la curva de indiferencia más alta posible. Esto determina que el equilibrio de la empresa se alcance en el punto de tangencia entre la curva de indiferencia más alejada del origen y la función de beneficios discretionales de la Figura 13.4. Dado que la curva de indiferencia tiene inclinación negativa, resulta que la solución de equilibrio se situará siempre en la sección decreciente de la función de beneficios. Este hecho refleja la preferencia de los directivos por el gasto. El equilibrio se

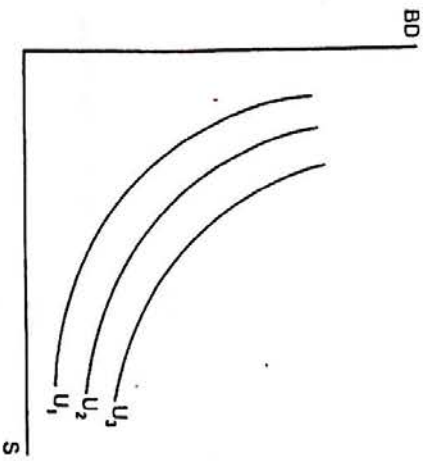


FIGURA 13.3. El mapa de indiferencia de los directivos.

Las curvas de indiferencia de la empresa representativa del modelo de Williamson se trazan en un sistema de coordenadas en el que en los ejes se miden los gastos en cuadros directivos (S) y en beneficios discretionales (BD).

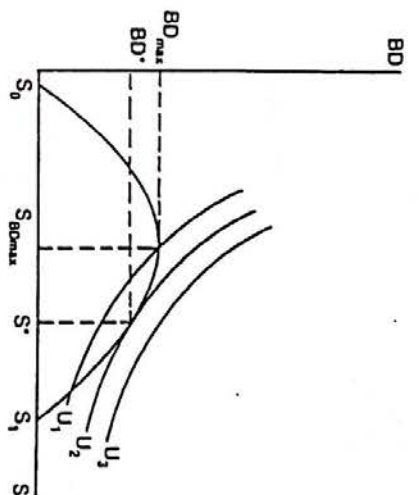


FIGURA 13.4. La preferencia por el gasto y el equilibrio de la empresa.

La curva U_2 es la más alta que puede alcanzarse dados los pares de valores posibles S y BD . El equilibrio de la empresa se alcanza en el punto de tangencia de la curva de indiferencia U_2 y la función de beneficios discretionales. El hecho de que $S^* > S_{BDmax}$ es resultado de la pendiente negativa de la curva de indiferencia.

alcanza para un nivel de gastos en cuadros directivos superior al que corresponderá a la empresa que maximiza los beneficios ($S^* > S_{BDmax}$).

13.4 EL CAPITALISMO DIRECTIVISTA

toda preconcepción les lleva a un método de análisis basado en el estudio del proceso real de toma de decisiones de las empresas individuales.

En estos modelos la empresa se concibe como una coalición de grupos con objetivos en conflicto. Los grupos principales son: los gerentes, los trabajadores, los accionistas, los clientes, los proveedores, los banqueros, etc. Cada grupo tiene sus propios objetivos o demandas.

Para analizar el proceso de formación de los objetivos, se supone que hay una dicotomía clara entre los miembros individuales de la empresa, por un lado, y, por otro, la «empresa» como organización. La consecuencia de esta dicotomía es un conflicto de objetivos entre los miembros individuales y la organización-empresa.

El comportamiento de la empresa es el resultado de las presiones de grupos con poder ejecutivo y objetivos distintos. Bajo este enfoque, la empresa no responde a un criterio único, sino que éste será el resultado de un proceso de negociación desarrollado en el seno de la propia empresa. En general, si el poder de gestión se delega sin acompañarse de los controles adecuados, puede que se llegue a utilizar de modo inconsistente con los objetivos de la empresa. Si, por otro lado, tales controles son muy estrictos, se incurre en un coste que puede ser excesivo y, además, se crean problemas por falta de autonomía, autorrealización y motivación.

Por ello, la empresa crea mecanismos de control e incentivación de los gestores con autonomía directiva que aminoran las pérdidas por comportamientos inconsistentes con sus objetivos. Entre estos cabe destacar los siguientes:

- El control de resultados y la auditoría interna, esto es, la investigación periódica de las actividades desarrolladas por la empresa o sus divisiones con el objetivo de identificar las desviaciones respecto al comportamiento considerado óptimo y, en su caso, penalizarlas.
- El empleo de sistemas de incentivos, monetarios o de otro tipo, que estimulen el logro de los objetivos globales de la empresa.
- La competencia dentro de la empresa mediante la comparación de los resultados de las distintas divisiones.
- El aprovechamiento de la información que, en las empresas privadas, provee el mercado de capitales a través de la cotización de las acciones. Una cotización baja indica, en general, una mala gestión. De este modo es posible identificar comportamientos ineficientes, lo que, además, supone un elemento de disuasión.

La toma de decisiones

El proceso de toma de decisiones en este tipo de modelos se suele establecer en dos niveles:

A) Nivel de alta dirección. La alta gerencia o dirección decide la distribución de los recursos entre los distintos departamentos y esto se lleva a la práctica mediante el presupuesto. La porción que se asigna a cada departamento depende de su habilidad y poder para negociar.

A la hora de decidir, la alta gerencia no busca información sobre todas las posibles alternativas (pues esta información es costosa), sino que cuando se detecta un problema es cuando se analizan algunas alternativas. No se suelen llevar a cabo estudios coste-beneficio detallados o reglas marginalistas, sino que se establecen dos criterios simples: 1) el criterio financiero o presupuestario, que nos dice si hay fondos disponibles para la propuesta, y 2) el criterio de mejora incuestionable de la situación de partida.

B) Niveles inferiores de administración. Se siguen reglas simples y casi mecánicas, basadas en la experiencia. El personal aprende de sus errores y sus aciertos del pasado.

Nota 13.3

TEORIAS DE LA ORGANIZACION EMPRESARIAL

Los defensores de este tipo de teorías, entre los que cabe destacar a Cyert y March, se muestran recelosos ante los supuestos de partida sobre los objetivos y sobre el comportamiento de la empresa en la teoría tradicional y en los modelos alternativos. El rechazo de