

Paul Milgrom y John Roberts Economía, organización y gestión de la empresa

Barcelona, Ariel, 1993

ANTONIO SERRA RAMONEDA
Universidad Autónoma de Barcelona

Sin rubor alguno, los autores afirman en su prólogo que “éste es el primer libro de texto que trata a las empresas y las organizaciones tal como realmente son y las reconoce y analiza en su complejidad”. Y ello porque, entre otros motivos, “el tratamiento de los problemas de coordinación del capítulo 4 va mucho más allá de todo lo hasta hoy publicado en la literatura científica de la profesión económica”. Estas aseveraciones pueden parecer pretenciosas pero en descargo de los autores debe reconocerse que contienen mucha parte de verdad.

Este libro se inscribe dentro de una corriente cuya juventud y enorme empuje la hacen difícil de definir. Unos la denominan Economía de la Organización, otros Economía de las Instituciones. Hay quien considera, como por ejemplo Gustafsson (1990), que no es sino un desarrollo sofisticado y hasta cierto punto lógico de la neoclásica Teoría de la Empresa. Otros sostienen como Arrow que “el movimiento de la Nueva Economía Institucional... no consiste esencialmente en dar nuevas respuestas a las cuestiones tradicionales de la Economía- asignación y grado de utilización de los recursos. Más bien consiste en contestar a nuevas cuestiones, por qué las instituciones económicas han surgido como lo han hecho y no de manera distinta...” En cualquier caso, el hecho cierto es que esta corriente es aún un conglomerado de aportaciones lo que permitió a Williamson (1988) afirmar que “actualmente operamos en una etapa de desarrollo pre-unificado. Incluso si ya se apercibiese, cosa que ocurre, una teoría integrada para nuestra comprensión de algunos fenómenos organizativos complejos puede ir mejor trabajar con perspectivas distintas bien orientadas. Exponer la potencia y los límites de cada uno de los enfoques más dominantes y las tensiones y complementariedades que entre ellos hay, puede ser y es a menudo un quehacer productivo”. Lo cierto es que las obras hasta ahora existentes solían limitarse a algunos de los retales que integraban el conjunto. Milgrom y Roberts son más ambiciosos e intentan, con notable éxito diría yo, dar una visión de conjunto, aunque también es cierto que se notan algunas de las costuras con que han hilvanado aquellos retales.

Todo empezó con la erosión del supuesto tradicional de la información perfecta de los agentes o, lo que es parecido, de la transparencia total del mercado. A partir de ahí aparecen los costes de utilización del mercado que dificultan la realización de transacciones por su mediación. Así construye Williamson lo que ha venido a denominarse el paradigma “empresa-mercado” donde ambas son for-

mas alternativas de gobierno de las transacciones y que es debidamente sofisticado, una de las dos columnas básicas del libro que se comenta. La empresa pasa a ser analizada con el mismo detenimiento que secularmente lo ha sido el mercado a partir de Adam Smith. La variable organización interna, a pesar de los esfuerzos de Marshall hasta ahora ignorada por los economistas, adquiere una importancia superior incluso a los precios de los factores como explicación de las diferencias en competitividad de las empresas; véase como ejemplo el capítulo 1 de la obra de Milgrom y Roberts con las explicaciones minuciosas de varios casos históricos. La segunda columna nace de la asimetría de la información que puede darse entre dos agentes que, además, tienen un comportamiento oportunista, en el sentido de que no actúan ingenuamente y se aprovechan de la superioridad que en algún aspecto tienen. La teoría de la agencia, iniciada con las aportaciones teóricas de Spence y Zeckhauser (1971) y de Ross (1973), permite abordar de manera rigurosa algunos de los problemas más acuciantes que se plantean en las empresas modernas, sobre todo las de grandes dimensiones. El de la separación entre propiedad y control, con la consiguiente discusión sobre los incentivos más adecuados para que los ejecutivos adopten las decisiones que más convienen a los accionistas es uno de ellos. El de los efectos del grado de endeudamiento sobre la empresa y la distribución de los derechos sobre la renta es el otro.

Pertrechados con las últimas aportaciones teóricas dispersas en numerosas publicaciones sobre todo periódicas, los profesores Milgrom y Roberts intentaron hilvanar todas ellas en un programa de la asignatura que impartían en su Universidad de Stanford. El empeño tuvo éxito, después de varios cursos de probatura. De este intento nació esta voluminosa y cuasi enciclopédica obra que en su versión original consta de unas seiscientas páginas llenas de apretada letra. Y es verdad, como mantienen sus autores, que es la primera obra que trata de manera unificada, con el mismo aparato teórico, temas pertenecientes a áreas funcionales que hasta ahora eran examinadas separadamente: cuestiones relativas a la gestión de los recursos humanos o de los "inputs financieros" merecen algunos de los capítulos del libro.

Éste se compone de siete partes que a su vez se subdividen en diecisiete capítulos. La primera de aquellas tiene el lógico carácter introductorio, pues tanto presenta, con los ejemplos a que antes se ha hecho referencia, la importancia de la organización interna como define una transacción y enumera los costes que provoca lo que se denomina a partir de Williamson su gobierno. Pero en el segundo capítulo ya se entra en una cuestión peliaguda, pues se trata de discutir si el olvido o desprecio del efecto riqueza sobre las decisiones de los agentes no es una simplificación excesiva de la realidad que limita la validez de las conclusiones a las que se llega con su aceptación. El mal llamado teorema de Coase permite entonces aceptar que con independencia de cuál sea la distribución de la riqueza o el poder de negociación de las partes que intervienen en una transacción siempre se elegirá aquella solución o fórmula de gobierno que minimice los costes. En cualquier caso en la lectura del resto de la obra debe recordarse siempre el supuesto de partida, justificado por las simplificaciones que permite en el análisis.

La segunda parte, integrada también por dos capítulos, entra de lleno en el paradigma "empresa frente a mercado" al contraponer la coordinación mediante precios anónimos a la que se apoya en instrucciones explícitas, que a veces pueden ser cantidades. No discuten, sino que recogen la afirmación coasiana de que la

empresa es hija de los fallos del mercado. Es interesante e innovadora la disección que hacen de los distintos tipos de decisiones y su adecuación a las distintas formas de coordinación, a causa de las diferentes exigencias en cuanto a información que exigen. Como también llama la atención el apartado que dedican a una detallada comparación entre precios y cantidades como instrumentos de coordinación y los efectos que sobre el resultado cuando, al no ser precisa la información sobre oferta y demanda, pueden cometerse errores.

Los fenómenos denominados “riesgo moral” y “selección adversa”, traducciones no excesivamente afortunadas de las expresiones inglesas *moral hazard* y *adverse selection*, son abordados exhaustivamente en la tercera parte. Ambos ocurren típicamente en el campo de los seguros, pero en realidad se manifiestan siempre que las condiciones del entorno y de la falta de información llevan a acordar contratos incompletos entre las partes de una transacción. La selección adversa se da cuando una de las partes oculta información que le sería útil a la otra en la negociación del contrato; por ello se dice que es un problema precontractual. Señales, filtros y autoselección son los medios que las empresas utilizan para reducir el peligro de la selección adversa, sobre todo en la gestión de los recursos humanos. En cambio el riesgo moral surge por la imposibilidad de comprobar el cumplimiento de las condiciones acordadas en el contrato por una de las partes y para algunos autores, como por ejemplo Alchian y Demsetz (1972), es la razón de la necesidad de una autoridad jerárquica que, en aras de la eficiencia, debe estar en manos de los aportantes del capital. Para soslayar los efectos del riesgo moral la solución reposa sobre los incentivos.

Precisamente al análisis de los incentivos como medio de superación del riesgo moral va dedicada la cuarta parte del libro. Pero es sabido que estos incentivos exigen a menudo que el riesgo sea compartido entre principal y agente, aun a pesar de tener preferencias distintas ante él. En una economía moderna, los accionistas, que conjuntamente constituyen el principal al que corresponde la renta residual, tienden a ser indiferentes al riesgo por la fuerte diversificación de su patrimonio que permite el mercado de capitales. Los ejecutivos, a los que corresponde el papel de agente, sienten aversión por el riesgo. En principio, pues, éstos deberían recibir una remuneración independiente del resultado, pero esta solución topa con el riesgo moral. Por ello, en el capítulo octavo, los autores se ven obligados a abandonar el supuesto de ausencia de efecto riqueza y a admitir que la distribución puede afectar a la eficiencia. Ya no es indiferente quién contrata a quién, lo que lleva a la cuestión tratada en el capítulo noveno sobre quién cabe esperar que tenga los derechos residuales, de decisión y sobre la renta, en una empresa. ¿Por qué en la mayoría de los casos estos derechos recaen sobre los aportantes del capital, que son quienes contratan a los trabajadores?

A continuación el libro se adentra, en la quinta y más larga de sus partes, en la gestión de los recursos humanos. Este es un tema de gran trascendencia, pues en definitiva una empresa no es sino un equipo de personas que pueden utilizar otros tipos de recursos, pero su desarrollo teórico está aún en una fase relativamente incipiente. Un contrato de empleo es incompleto y normalmente a largo plazo. La información que el dador de empleo tiene sobre las características del candidato a ocupar una vacante es incompleta y desde luego asimétrica. De ahí que los fenómenos de selección adversa y riesgo moral aparezcan con intensidad. Las empresas desarrollan distintas estrategias para hacerles frente y paliarlos en la medida de lo posible. Unas se dirigen al proceso de selección, otras a los

métodos y fórmulas de remuneración. Por razones sobradamente conocidas la fórmula japonesa de empleo vitalicio y utilización de una falsa jerarquía para estimular la lealtad y la identificación con los objetivos a largo plazo de la empresa ha despertado un interés considerable en Occidente y por ello no es de extrañar que un capítulo, el décimoprimer, esté destinado al tema de moda de los mercados internos. Los dos siguientes versan sobre los sistemas de remuneración, con especial hincapié en los destinados a los cargos de mayor responsabilidad que tienen en sus manos poder de decisión sobre múltiples cuestiones.

En el modelo de corte neoclásico de Modigliani-Miller la estructura financiera de la empresa no tiene efecto alguno sobre su valor, lo que implica que las decisiones de inversión y las de financiación sean independientes. Pero una visión más realista en la que los mercados de capitales distan de ser perfectos conduce a comprender que la gestión de la empresa, y por lo tanto también la selección de las inversiones, estará influida por la estructura del capital. En el primer capítulo, que es el décimocuarto, se expone la teoría clásica y se analizan las limitaciones que resultan de sus supuestos restrictivos sobre la eficiencia del mercado de capitales. En el siguiente se adopta una óptica más realista y se entra de lleno en el comentario analítico de algunos de los acontecimientos que han caracterizado la evolución financiera de los últimos tiempos especialmente en los Estados Unidos. La Bolsa de Valores no sólo es una parte del mercado de capitales sino que al propio tiempo es el mercado del control de las empresas. La exposición es quizás algo apresurada y superficial, pero deja bien definida la cuestión.

Y finalmente la última parte es un cajón de sastre que pretende matizar la alternativa empresa-mercado. Por un lado se resume el argumento de Chandler que tanta importancia otorga en la evolución de la economía norteamericana a la adopción por las grandes empresas de la estructura multidivisional en la que aparecen mercados internos, como por ejemplo a la hora de distribuir el presupuesto de capital entre las distintas divisiones. Por otro lado se abre la posibilidad de acuerdos entre empresas, como por ejemplo *joint ventures*, que difuminan las fronteras que las separan. Y por último los autores presentan unas consideraciones sobre la orientación que tanto la propia unidad de producción parece tomar en las economías desarrolladas –flexibilidad de la producción, globalización de las actividades, etc.– como la disciplina que la ha de estudiar y a cuyo desarrollo ellos aportan la obra comentada.

El juicio final es claramente positivo. El hecho de haber unificado las múltiples aportaciones dispersas en un solo volumen, bajo una sola óptica, es un mérito indiscutible de los autores. Que aún se noten los hilvanes, que no sea un todo compacto, es seguramente consecuencia ineludible de la juventud de esta Economía de la Organización que ha de complementar al análisis teórico del mercado que es la Microeconomía neoclásica. Es de esperar que paulatinamente las junturas se vayan soldando. Los propios autores reconocen implícitamente este hecho en la última frase del libro: “El verdadero estudio de la economía, la organización y la gestión acaba de empezar”. Pero además interesa resaltar que la obra es muy interesante desde el punto de vista pedagógico pues combina la teoría con numerosos ejemplos de la vida real, aunque naturalmente casi siempre norteamericanos o en algún caso japoneses. Y ello para un estudiante o estudioso interesado en la aplicación práctica de los conocimientos le abre una perspectiva que suele estar cerrada en las obras teóricas tradicionales.

Traducir esta obra al español era un reto. Son muchos los términos y las expresiones del mundo financiero anglosajón para las que es difícil encontrar el equivalente en nuestro idioma. En mi opinión Ernesto Jiménez, el traductor, ha sabido superarlo muy dignamente aunque, naturalmente se puede discrepar en algunos casos de la opción elegida. En el glosario que aparece al final del libro en su versión castellana figura la relación de las que ha elegido el traductor.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alchian, A.A. y Demsetz, H. (1972): "Production, Information Cost and Economic Organization", *American Economic Review*, 62.
- Gustafsson, B., prólogo a la obra de Aoki, M., Gustafsson, B. y Williamson, O.E. (eds.) (1990): *The Firm as a Nexus of Treaties*, Londres.
- Ross, S.A. (1973): "The Economic Theory of Agency: the Principal's Problem", *American Economic Review*, 62.
- Spence, A.M. y Zeckhauser, R. (1971): "Insurance, Information and Individual Action", *American Economic Review*, 61.