

2008

¿Qué es la empresa?

Román-Morales, Ignacio

Román-Morales, I. (2008). ¿Qué es la empresa? México: Unión Social de Empresarios Mexicanos.
<https://rei.iteso.mx/handle/11117/5067>

Enlace directo al documento: <http://hdl.handle.net/11117/5067>

*Este documento obtenido del Repositorio Institucional del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente se pone a disposición general bajo los términos y condiciones de la siguiente licencia:
<http://quijote.biblio.iteso.mx/licencias/CC-BY-NC-ND-2.5-MX.pdf>*

(El documento empieza en la siguiente página)

¿Qué es la empresa?

Por LUIS IGNACIO ROMÁN MORALES*

La Real Academia Española define a la empresa, en una de sus acepciones, como una “entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción, y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios, generalmente con fines lucrativos y la consiguiente responsabilidad”.

En esta definición, la empresa no está establecida en términos de los sujetos, sino de los factores que la integran, por lo que cabe referirse a las personas y actores sociales que participan en ella, es decir, a los propietarios del capital y del trabajo o, dicho en otros términos, a los empresarios (entendidos como los titulares, propietarios o directivos de una industria negocio o empresa) y a los trabajadores.

En este sentido, la empresa no es sólo un ente propiedad del empresario, sino una **relación entre distintas personas** que tienen algunos intereses comunes (como la existencia misma de la empresa), otros intereses complementarios (como la seguridad en el trabajo y la reducción de costos derivados por accidentes) y otros que pueden ser opuestos (como los costos salariales). En todo caso, la empresa es, entonces, **un espacio de negociación** entre personas que mezclan intereses comunes y diversos.

Lo anterior nos conduce a indagar sobre los **fines de la empresa**: lucro y responsabilidad. En las definiciones tradicionales de administración y economía, el fin es sólo el lucro, traducido como rentabilidad o ganancia. Sin embargo, puede entenderse que la responsabilidad implica reconocer la existencia de **fines distintos** entre los actores que participan en la empresa. De ser así, también podrían ser sus objetivos la generación y permanencia del empleo, el salario remunerador, la seguridad, la higiene y la dignidad en el trabajo. Es más, si se considera a la empresa como parte de su entorno económico, social y ambiental, sus fines podrían ser la contribución a la sustentabilidad ambiental y social, el arraigo territorial, el apoyo a la calidad y a la mejora de las condiciones de operación de sus clientes y proveedores, el rechazo a prácticas de competencia desleales, etcétera.

En las teorías tradicionales, principalmente en la neoclásica, este sentido de empresa se diluye al operativizar su papel en el mercado. Se asume que **la empresa es el empresario**, lo que genera una sinonimia entre el interés del conjunto de la empresa con el de sólo una de sus partes. En ese momento, se

* Cursó la licenciatura en la Facultad de Economía, UNAM, D.E.A. Cuenta con una maestría en Economía del Trabajo y Política Social, Univ. París X, Nanterre, y doctorado en Estructura productiva y sistemas mundiales. Univ. París VII (Jussieu). Titulado con mención “très honorable” en enero de 1995. De junio de 1997 a la fecha es investigador del ITESO, actualmente en el área de Dinámica Socioeconómica del Departamento de Economía, Administración y Finanzas.

desdeña la importancia de la contribución y del peso fundamental que tienen los trabajadores. De hecho, parecería que se establece otra igualdad entre empresario y emprendedor, cuando en realidad éste último puede ser el empresario, el trabajador o cualquier otro agente ligado con la vida de la empresa (el emprendedor está definido simplemente como el que emprende con resolución acciones dificultosas o azarosas).

Esta visión no sólo dificulta la responsabilidad a la que está obligada la empresa, al comenzar con la que tiene ante sí misma y sus trabajadores, sino que obstaculiza el sentido de una economía de mercado que busca ser **competitiva**.

En efecto, la **confusión entre empresa y empresario** implica razonar en términos de Luis XIV: cuando al *Rey Sol* se le preguntaba qué era el Estado y él respondía “el Estado soy yo”, su reflexión se construye de la misma manera en la que se toma la decisión de una empresa al considerar sólo la decisión de su propietario o grupo de accionistas. Podríamos preguntar en la misma lógica: ¿qué es la empresa? y tener como respuesta “la empresa soy yo”.

La alternativa a esta actitud no es similar a la de un Estado nacional que funcione democráticamente, en la que, en el plano electoral, la ciudadanía le otorga un estatus de plena igualdad en la toma de decisiones a cada individuo. En última instancia, la inmensa mayoría de las empresas están reconocidas jurídicamente como **propiedad privada**, lo que les otorga una posición preeminente a sus propietarios.

Nos encontramos, entonces, con una encrucijada: visto desde una perspectiva socioeconómica, la empresa no son sólo los empresarios, pero visto en términos de reconocimiento jurídico, sí son estos últimos los portadores de derecho de la **toma de decisiones** con respecto a algo que es suyo, aunque con algunas restricciones. ¿Cómo dirimir esta diferencia?

La salida fácil “la empresa soy yo”, puede ser defendida jurídicamente, pero en términos económicos y sociales implica una salida injusta e ineficiente. Los **procesos productivos** requieren crecientemente de trabajadores que no sean utilizados sólo como “mano de obra”, sino que, como parte fundamental de la empresa, sean involucrados en el conjunto de la vida de ésta, lo que incluye sus decisiones más trascendentes.

Posiblemente en ese involucramiento resida gran parte del éxito que han tenido desde los años sesenta múltiples empresas japonesas o europeas, a través de los mecanismos de empleo a vida, de los comités de empresa o de los propios sindicatos.

El **mayor involucramiento** de los trabajadores implicaría múltiples transformaciones organizacionales y culturales al interior de las empresas. En primer lugar, el pleno reconocimiento a la inteligencia y contribución de los trabajadores. Ello no sólo va más allá de considerarlos capital humano, sino

que implica procesos de formación y capacitación, de la promoción de condiciones de empleo digno y estable, la búsqueda de formas productivas más variadas y cooperativas, un mayor cuidado en las condiciones de seguridad e higiene, un mayor respeto a la autonomía de los trabajadores para la auténtica expresión y defensa de sus intereses colectivos, en fin, lo que la OIT ha llamado el empleo digno y la "flexiseguridad". Todo esto lleva consigo superar la lógica de "no se puede repartir la riqueza que no se está produciendo" o, dicho de otro modo, "para repartir, primero hay que producir". Supone, por el contrario, establecer un mecanismo de participación y negociación de los actores, en que se promueva una articulación directa entre la riqueza que se genera y el reparto de ésta.

En principio, lo anterior puede advertirse como una amenaza a la empresa, pero también como un **medio de desarrollo**. Una empresa que centraliza las decisiones es más propensa a tomar decisiones menos informadas y a tener más equivocaciones. Una empresa que centraliza sus utilidades en pocas manos y que reinvierte poco está más expuesta al atraso tecnológico y de organización, así como a la pérdida de los conocimientos y el empeño de los trabajadores.

El que una empresa, en una economía de mercado abierto, opere con criterios unipersonales o altamente centralizados, puede permitir un altísimo estándar de vida para sus propietarios, por la vía de la utilización amplia de las utilidades para gastos de consumo, pero también cae en una **debilidad y vulnerabilidad crecientes** y, por ende, en mayores riesgos no sólo para los propietarios, sino para todos los actores que participan en la vida de la empresa.

Si ahora volvemos a una definición de empresa que no involucre sólo a los empresarios y trabajadores, sino al conjunto de actores y condiciones que permiten su existencia, entonces también cabe abordar la responsabilidad ambiental y social en su área de influencia. Una empresa puede desarrollarse a partir de las ventajas que representan costos salariales bajos y trabajo precario e inestable; de una alta permisividad de deterioro ecológico; de la búsqueda del máximo de subsidios y el mínimo de contribuciones fiscales, mediante un uso intenso de medios de evasión y elusión, etcétera. Pero el desarrollo de esta empresa sólo beneficiaría a un pequeño grupo de personas al interior de ella y además provocaría un gran deterioro en su entorno, que a su vez dificultaría nuevas inversiones y la instalación o el crecimiento de más empresas. El beneficio de una empresa no es entonces necesariamente el de las empresas, si simultáneamente no existe un proceso articulado de negociación y reglas del juego exigibles para lograr una adecuada base de creación y distribución de riqueza compatible con la sustentabilidad de ésta.

Por consiguiente, la competitividad requiere –paradójicamente– de la cooperación entre los actores de una empresa, entre las empresas y de éstas hacia su entorno. Para ser competitivo frente a los demás, primero se requiere ser competente (capaz de hacer algo). Para ser competente, se debe cumplir

con las condiciones para serlo. Ello implica el reconocimiento de las capacidades de todos los actores involucrados, el desarrollo de acciones innovadoras (entre las que es esencial la investigación y el progreso tecnológicos) y el asumir acciones emprendedoras y equitativas para todos los que participen en ellas.