

NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA

Un análisis microeconómico dinámico

*Gustavo Vargas Sánchez**

En este ensayo analizamos en términos de la microeconomía heterodoxa la importancia que tiene el estudio de la organización en el crecimiento de la empresa. Buscamos contestar la pregunta de si es la organización de la empresa un límite absoluto para el crecimiento de las empresas. Y en caso afirmativo, si existe un tamaño óptimo de la empresa.

La teoría neoclásica supone que existe un punto en el cual los costos de organización son tan grandes que dan lugar a que la curva de costos medios de largo plazo se convierta en una curva con forma de “U”, con lo cual la curva de costos marginales también posee la misma forma. Sin embargo, la discusión teórica y la realidad no valida dicha idea: los cambios organizacionales han dado lugar a una curva que continúa siendo negativa. Esto implica un rechazo a la idea neoclásica de la empresa de tamaño “óptimo” y la confirmación de que las empresas están sujetas a leyes económicas de acumulación-concentración que se expresan en las magnitudes que hoy toman las grandes empresas transnacionales (ETN).

* Profesor de tiempo completo en la Facultad de Economía, UNAM.

INTRODUCCIÓN

La teoría neoclásica de la oferta sostiene que la empresa posee un tamaño óptimo. En el análisis de corto plazo dicha dimensión está determinada por el estado de la tecnología y en particular porque se supone la existencia de rendimientos decrecientes en la función de producción. Esto es lo que determina que la curva de oferta de corto plazo presente una curva de oferta positiva.

En el largo plazo, una serie de factores de carácter exógeno, o externalidades de la empresa pueden trasladar el punto de equilibrio hacia abajo y a la derecha, lo que supone un crecimiento del tamaño de la planta productiva. Este tipo de shocks, o economías externas dan lugar a una senda que conocemos como la curva de costos de largo plazo, la cual reporta una pendiente negativa en la primera parte y después de cierto punto una curva con pendiente positiva.

La organización y en particular las diseconomías de organización que aparecen en un punto de expansión de las empresas explican, de acuerdo con Pigou y Kaldor, la curva de costos medios de largo plazo en forma de "U" y con ésta el tamaño óptimo de la empresa en el largo plazo.

Dada la explicación anterior, y la existencia de empresas multinacionales (EMN) que continúan creciendo, nos planteamos: ¿cuál es la discusión teórica en torno al tamaño "óptimo" de la empresa? Y en particular, ¿es la organización un límite absoluto para el crecimiento de las corporaciones? Preguntas relevantes en términos de la teoría microeconómica de la misma empresa, la cual puede ofrecer los fundamentos para explicar la dinámica de las grandes corporaciones multinacionales.

La primera parte de este ensayo contiene la definición y objetivos de las EMN; continuamos con el análisis de las características de la teoría tradicional en su teoría de la oferta; en la tercera, estudiamos el debate teórico del cambio organizacional y el crecimiento de la empresa; en la sección cuatro profundizamos sobre las características de las corporaciones multinacionales que les posibilitan su expansión,

esto desde diferentes aproximaciones a la teoría ortodoxa; en el último apartado presentamos una interpretación micro del crecimiento de las empresas multinacionales a través de las curvas de costos medios, y las conclusiones.

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS DE LA EMPRESA MULTINACIONAL

La empresa trasnacional es la forma más compleja a la cual ha evolucionado la empresa capitalista. En sí misma es un campo de análisis muy fértil, aquí tratamos de subrayar la importancia de su organización y su característica de crecimiento desde la perspectiva de la microeconomía poskeynesiana y una visión ecléctica.

Las corporaciones multinacionales (CMN) se han convertido en el centro en torno al cual gira el proceso económico mundial, y como desde hace tiempo han reconocido muchos economistas, “se ha convertido en la forma organizativa dominante del capitalismo moderno. En la actualidad, dichas compañías ejercen un enorme poder e influencia en la vida económica, social, política y cultural de un gran número de naciones y seres humanos” [Hymer, 1976: 13]. Uno de los teóricos más reconocidos del tema, Dunning [1995: 72] afirma que una de las características principales de la dinámica mundial es “[...] el movimiento hacia la globalización de la producción y de los mercados por las EMN”. Estas aproximaciones y la dinámica de las empresas multinacionales nos llevan al concepto de empresa multinacional y en la actualidad al de empresa global.

Definición de la empresa multinacional

La investigación sobre la empresa o corporaciones multinacionales es muy amplia por lo que podemos encontrar un gran número de definiciones, sin embargo, hay consenso en que una EMN es aquella que opera en más de un país.

Vernon [1971] propone que para que una empresa sea considerada trasnacional debe operar en seis o más países. Dunning [1976] se refiere a empresas que son propietarias y controlan en más de un país instalaciones productivas, lo que incluye fábricas, minas, refinerías de petróleo, lugares de distribución, oficinas, etc. Brooke y Rammers [1972] proponen que una “compañía multinacional” es aquella que opera firmas en el extranjero ya sea de manufacturas o de servicios. Caves [1996] define la empresa multinacional como aquella que controla y administra la producción —en plantas— localizada al menos en dos países. Por su parte, Hirsch dice que una empresa es multinacional cuando adquiere o establece una fábrica en el extranjero [Hirsch, 1973]. Eiteman, Stonehill y Moffett definen a la empresa multinacional¹ como aquella que posee filiales, subsidiarias, sucursales o afiliados localizados en países extranjeros. Esto incluye firmas en actividades de servicios tales como consultorías, gestión, construcción, legal, publicidad, entretenimiento, banca, telecomunicaciones y turismo [Eiteman, 2004].

El criterio oficial de Estados Unidos [Departamento de Comercio, 1985] y el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas [Naciones Unidas, 1973] definen a la empresa multinacional como aquella que decide adquirir o abrir un establecimiento en el exterior. Por lo tanto, podemos definir en general una corporación multinacional como aquella megacorporación [Eichner, 1976] o empresa gigante [Chandler, 1969] que opera en más de un país. Uno de los hechos estilizados más sobresalientes de las EMN es que habiendo tenido su origen en una pequeña empresa experimentan un crecimiento en el largo plazo hasta el actual tamaño y aún siguen creciendo, y en este proceso la organización y el cambio organizacional tienen un papel destacado; este hecho contrasta con la tesis de la microeconomía neoclásica que considera que existe un tamaño “óptimo” de la empresa.

¹ Si bien para algunos economistas existe cierta diferencia entre empresa trasnacional (ETN) y empresa multinacional (EMN), nos parece que el análisis teórico de esas empresas no se modifica, por lo que en general nos referimos a ETN.

Objetivos de la empresa multinacional

Fajnzyber y Martínez Tarragó afirman que los objetivos de la EMN son de “carácter privado, son simples, bien definidos y permanentes: rentabilidad y crecimiento, evaluados para el conjunto integrado de sus operaciones a nivel del mercado mundial y en una perspectiva de largo plazo” [Fajnzyber, 1976]. La rentabilidad garantiza un flujo de recursos que le permite a la empresa matriz gestionar el crecimiento y la expansión en todo el mundo. El flujo de beneficios que generan las filiales aumenta sus potencialidades para continuar ampliando sus actividades. Su objetivo es coherente con su naturaleza: no puede haber crecimiento y expansión sin excedentes.

Ese crecimiento no está exento de disputas por la riqueza, sobre todo entre los gestores y propietarios de las empresas. Para estos últimos lo más importante es la maximización de la riqueza de los accionistas; en cambio, para los gerentes lo más importante puede ser la maximización de la riqueza de las corporaciones.² Sin embargo, más allá de esta discusión la función económica de la empresa consiste en crear un excedente el cual puede ser utilizado, bien para repartir entre

² La primera perspectiva, siguiendo a Eiteman, es la idea dominante en la mayoría de los cursos del mundo y sobre todo en las escuelas angloamericanas (Estados Unidos, Canadá, Australia y Nueva Zelanda). Sin embargo, no es siempre realista debido a las diferencias entre la filosofía y la cultura entre los mercados angloamericanos y los del resto del mundo. En la primera vertiente, “la firma debe maximizar el rendimiento de los accionistas, como la suma de las ganancias de capital y los dividendos, para un nivel de riesgo. Alternativamente, la firma debe minimizar el riesgo para los accionistas dada una tasa de rendimiento” [Eiteman, 2004: 4]. En esta dirección la teoría de la agencia es el estudio de cómo los accionistas pueden motivar a los administradores a aceptar las prescripciones del modelo anterior. La segunda visión, dominante en los mercados europeos y japoneses, sostiene que el objetivo de la corporación debe ser maximizar la riqueza de la corporación. El accionista es considerado como uno más de los grupos de interés de la corporación, como lo son los administradores, el trabajo, la comunidad local, los proveedores, los acreedores y el mismo gobierno. En esta visión no se asume que el funcionamiento del mercado sea eficiente o no, esto no importa porque el objetivo de la firma no está sólo orientado al accionista [Eiteman, 2004: 5].

los accionistas o para que la corporación reinvierta, crezca y acumule. Éste es un hecho que también contrasta con la afirmación de la microeconomía en su versión tradicional, como veremos a continuación.

LA TEORÍA NEOCLÁSICA DE LA OFERTA

La teoría tradicional de la oferta y la demanda forman partes complementarias de un programa de investigación de la escuela marginalista de la teoría del valor. En ésta, se busca construir una explicación general y determinar de forma simultánea el conjunto de precios y cantidades que determinan un sistema de equilibrio, el cual sea único y estable.

La microeconomía tradicional se construye a partir de dos principios: el de elección racional, y el de equilibrio [Varian, 1987]. Bajo el primer principio se modela el comportamiento de consumidores y productores. La curva de la demanda representa el comportamiento de los consumidores, y la curva de la oferta el de los productores. Cada punto de esas curvas representa elecciones racionales, es decir son puntos de maximización. Por el segundo principio, en la intersección de la demanda y de la oferta se determina un precio y cantidad de equilibrio, esto significa que a tal precio no se observarán cambios de las cantidades demandadas y ofrecidas, es decir, es un equilibrio óptimo.

En este contexto, la oferta (empresa) se define como una función tecnológica de transformación de insumos en productos a través de una relación definida. Ésta es una función homogénea de grado uno y se caracteriza por reportar rendimientos marginales variables (crecientes, constantes y decrecientes) en el trabajo, y rendimientos constantes a escala. Esta representación está presente en tanto en contexto de un modelo de competencia perfecta, como en el de competencia imperfecta.

En competencia perfecta la empresa es tomadora de precios y hace frente a una curva de demanda perfectamente elástica. Y el mercado se

convierte en el mecanismo por el cual se realiza la asignación eficiente de los recursos. En competencia imperfecta, la empresa fija precios suponiendo que conoce la curva de demanda, la que, en este caso, es la misma curva del mercado, la cual presenta pendiente negativa.

Las conclusiones básicas del modelo nos dicen que si baja el precio de alguno de los insumos su demanda aumenta. En particular, si suponemos que el precio del insumo fuerza de trabajo baja, es decir, si hay una reducción en el salario, esto dará lugar a que la demanda de ese factor aumente. En consecuencia, desde esta perspectiva, el desempleo en el mercado de trabajo se explica por rigideces a la baja en el salario que pagan las empresas.

Una segunda conclusión se refiere a la derivación de la curva de la oferta. En el sistema anterior, un incremento en el precio del producto implica que la producción aumenta, por lo que la curva de la oferta tiene pendiente positiva. De estas dos conclusiones se ha derivado la importancia del sistema de flexibilidad de los precios, el cual cuando existe garantiza la ocupación de los factores de la producción.

Como el mercado es el que determina el precio, la única decisión que puede tomar el productor es sobre la oferta de la firma. ¿Cuál es el nivel de producto que una firma competitiva elige para producir? La respuesta es que la empresa producirá hasta que el costo de producir una unidad más, o sea su costo marginal sea igual al precio de mercado, que es su ingreso marginal.

La curva de costo marginal es la curva de la oferta de la empresa. Esta afirmación es válida para la región de producción donde los costos marginales son crecientes y los ingresos menos los costos son superiores a los costos fijos. La ecuación: $p = CMg(y)$, expresa la función inversa de la oferta, es decir los precios como una función del producto.

La producción óptima no es más que la determinación del punto Q de equilibrio, es decir la producción óptima. Dicho punto está determinado por dos factores: uno de mercado a través del precio (p), y el otro, dada la tecnología de la empresa, por los costos, en particular por los costos del factor trabajo. La conclusión es que habiendo deter-

minado el equilibrio, este nivel es el que corresponde al nivel de tamaño “óptimo” de la empresa. Si por alguna razón se está fuera del equilibrio, el sistema posee fuerzas que lo conducen de regreso al mismo.

Existen diferentes puntos de debate sobre la teoría neoclásica, los cuales recorren aspectos metodológicos, sus supuestos, los postulados teóricos, conclusiones e implicaciones de política económica. Aquí deseamos subrayar que la demostración de la existencia del equilibrio lleva a un programa de investigación para determinar el nivel de producción óptimo y con éste del tamaño óptimo de la empresa; a partir de esta definición de proyecto, es comprensible que la teoría neoclásica no se interesará en ofrecer una explicación de cómo una empresa pequeña se convierte en otra grande o gigante, no existe una teoría de su crecimiento. En consecuencia no se analizan los efectos económicos del crecimiento de la empresa. Lo que interesa es la demostración de la existencia, estabilidad y unicidad del equilibrio. En el análisis de largo plazo el crecimiento de la empresa da lugar a deseconomías de la organización, lo que explica que la curva de largo plazo de los costos medios se quiebre hacia arriba. Con esto se determina un tamaño óptimo de planta de largo plazo.

EL CAMBIO ORGANIZACIONAL Y EL CRECIMIENTO DE LA EMPRESA. EL DEBATE TEÓRICO

El primer economista que estudió de forma sobresaliente el cambio organizacional y su efecto sobre el crecimiento económico fue Adam Smith. En su obra maestra *Investigación sobre de las causas y orígenes de la riqueza de las naciones*, muestra cómo el cambio en la organización (división) del trabajo, en su famoso ejemplo de la producción de agujas, tiene como consecuencia el crecimiento de la productividad del trabajo y con esto el de la empresa.

En el crecimiento de los entonces talleres manufactureros, el papel del dueño como gerente o coordinador del proceso de producción y del

mismo negocio tenía un papel fundamental como innovador en las formas de producción a través de la organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías y la construcción de una red de ventas que le garantizaban una porción del mercado, que siempre buscaba incrementar. Esta percepción del papel de la organización del trabajo (su división) como fuente de productividad y crecimiento de la empresa fue compartida (aunque con diferentes matices) por Carlos Marx y David Ricardo.

Los economistas neoclásicos construyeron una interpretación de equilibrio parcial y general en la que unieron la determinación del problema del valor y precios con la explicación de la cantidad y forma de producir, con lo cual buscan explicar de forma simultánea las variables del equilibrio (precios-cantidades); sin embargo, esto los ha alejado de la dinámica propia del funcionamiento de la empresa real y con esto del papel de la organización y el cambio organizacional dentro de la misma.

Para Hernández Laos, A. Marshall considera que las manufacturas gozaban de rendimientos crecientes gracias a que las grandes plantas permitían mejorar la organización de las mismas. Este economista subraya el papel de las economías internas y externas. Las primeras están asociadas los recursos de las empresas individuales dedicadas a la producción, de su organización y de la eficiencia de su administración; destaca tres rubros: *a)* mecanización y tecnología, *b)* economías de escala, *c)* mejores sistemas de gestión administrativa [Hernández, 1994].

Las economías de escala dieron lugar al *dilema de Marshall*: debido a su existencia, cuando el producto aumenta, los costos medios de largo plazo se reducen, y con éstos los costos marginales, por lo que no se alcanza un punto de equilibrio de largo plazo hasta que una empresa haya crecido y establecido un monopolio.

De acuerdo con J. Robinson, los neoclásicos buscaron resolver este problema pues considera que Pigou introdujo la idea de tamaño “óptimo” de la empresa explicada porque las:

deseconomías de organización a gran escala aparecen cuando se neutralizan las economías de especialización. La curva de coste medio a largo plazo para la empresa tiene forma de U [...] El tamaño óptimo de la empresa en relación al mercado en el que opera debe ser lo bastante pequeño como para que puedan establecerse un número suficientemente elevado de empresas, y así mantener la competencia [Robinson, 1976:127].

Sin embargo, los siglos que lleva de existencia el sistema capitalista distan de confirmar tal creencia.

Para J. Robinson, en el caso de las grandes corporaciones donde existen procesos de aprendizaje y de cambio organizacional este límite no se ha alcanzado [Robinson, 1976: 139]. En esta dirección Hernández Laos [1994] cita a Pratten y Dean quienes argumentan que el efecto positivo proviene de las mejoras en la organización y el aprendizaje, y por otra a Speight quien subraya el mejoramiento en la calidad de las funciones administrativas.

El cambio organizacional no involucra sólo la actividad productiva directa, sino las actividades de la administración de la misma, a tal grado que Hernández Laos siguiendo a Speight considera que “las ganancias más significativas en productividad se derivan del mejoramiento en la calidad de las funciones administrativas”. En esta misma dirección el mismo Hernández Laos afirma que Leibenstein considera que la productividad de los administradores determina no sólo su propia productividad sino la productividad de todas las unidades integrantes de la organización [Hernández, 1994].

En la teoría de E. Penrose la fuente del crecimiento de la empresa está dentro de la misma: en los servicios de los recursos productivos, en particular de la perspectiva de la dirección y alta gerencia para lograr los cambios en la organización de la empresa que le permitan crecer aprovechando las oportunidades productivas que existen en su entorno [Penrose, 1995].

Podemos considerar que el estudio de las economías internas es fundamental para el análisis de la empresa pues apunta en la dirección de una búsqueda sistemática por reducir los costos al mismo tiempo de elevar su competitividad. Sin embargo, su consideración tiene fuertes implicaciones sobre la sostenibilidad de la teoría neoclásica, pues como dice Krugman “[...] las economías de escala internas conducen a la quiebra de la competencia perfecta” [Krugman, 2001: 128].

Si además consideramos las economías externas entonces se presentarían “[...] rendimientos crecientes a escala en la industria nacional. [...] esto significa que la industria tendrá una curva de oferta con pendiente negativa hacia adelante: cuanto mayor sea la producción de la industria, menor será el precio al cual las empresas están dispuestas a vender su producto” [Krugman, 2001: 154].

Un último tipo de economías que debemos considerar son las economías de escala dinámicas. Éstas son definidas por una situación en la cual “[...] los costes caen con la producción acumulada a lo largo del tiempo más que con la producción actual [...]” [Krugman, 2001: 157]. Es el caso de las curvas de aprendizaje, que relacionan el coste unitario con la producción acumulada.

En conclusión, considerar el papel de la organización y el cambio organizacional en el análisis de la empresa nos lleva más allá del programa de investigación neoclásico, que sostiene la tesis de un tamaño óptimo de la empresa, nos conduce a la teoría del crecimiento de la empresa.

En el análisis del proceso de crecimiento de la empresa, un papel relevante lo tiene la teoría de Penrose. La teoría del crecimiento de la empresa contrasta con el análisis marginalista, en éste la empresa existe de facto y tiene un tamaño “óptimo” o de equilibrio; en cambio, para Penrose el objetivo de las empresas reales no es el de su dimensión, ni tampoco consiste en determinar un nivel de equilibrio “óptimo” y de tamaño “óptimo” de la misma. En el corto plazo su reto es vender y vender más, lograr ser competitivas; en el largo plazo (desde una perspectiva histórica) su objetivo es crecer, “la dimensión

es sólo una consecuencia del proceso de crecimiento, no existe tal dimensión óptima, y ni siquiera existe una más ventajosa” [Penrose, 1958: 3], lo que existe aún en el corto plazo es un proceso dinámico de crecimiento.

Penrose define la empresa como “una unidad autónoma de planificación administrativa, cuyas actividades están relacionadas y coordinadas por unos planes estructurados a la luz de su efecto sobre la empresa como un todo” [Penrose, 1958: 18]. Para esta economista, el papel de la dirección es crucial, pues ella “es responsable del establecimiento o alteración de la estructura administrativa de la empresa [...]” [Penrose, 1958: 19]. En otras palabras, el crecimiento de una corporación es responsabilidad y proviene de la dirección central de la empresa.

En la idea neoclásica se supone que la capacidad limitada de la administración puede dar lugar a límites de expansión (costos crecientes y una curva de oferta positiva en el equilibrio de largo plazo), pero los hechos rechazan tal idea. Por el contrario, lo que sugiere la realidad es que la estructura administrativa cuenta con gran flexibilidad para alterar su tamaño así como para alcanzar suficiente complejidad para administrar el crecimiento de la empresa como un todo. Conviene distinguir que mientras la dirección diseña y crea los cambios necesarios para la expansión, la estructura administrativa se adapta al crecimiento de la dimensión y gestiona el funcionamiento de la empresa dada su dimensión. Más aún, “es el área de ‘coordinación’ [...] lo que debe decidir los límites de su tamaño como empresa industrial” [Penrose, 1958: 28].

Un breve repaso histórico encuentra que las empresas no han llegado a una dimensión que limite de forma absoluta su crecimiento. Las que en su momento fueron pequeñas empresas familiares o locales ahora se han convertido en las grandes corporaciones globales que dominan el mundo entero. Sin embargo, este proceso no ha sido lineal, podemos encontrar ciertos límites relativos a la expansión como lo son en determinado momento la ciencia, la tecnología, los marcos

institucionales, la política económica, los ciclos de las economías y de los negocios, el crecimiento del mercado que cada empresa atiende. Entre todos esos factores el cambio organizacional tiene un papel sobresaliente.

En síntesis, considerar el estudio del crecimiento de la empresa y de las grandes corporaciones multinacionales nos permitirá explicar no sólo las causas del éxito en términos de tamaño, rentabilidad y crecimiento de las grandes corporaciones nacionales e internacionales, sino sus efectos sociales, económicos, políticos e institucionales.

EL CRECIMIENTO EN LAS CORPORACIONES MULTINACIONALES

Existe un consenso más o menos generalizado entre muchos economistas no ortodoxos en el sentido de que las características de la empresa la conducen a crecer y a concentrar el poder económico en las grandes corporaciones nacionales y ahora globales. Si bien los argumentos y los énfasis pueden diferir, hay coincidencia en cuanto a la tendencia a la dominancia y poder oligopólico de las EMN. Algo que por lo demás es corroborado en la vida cotidianamente.

Penrose en su teoría del crecimiento de la empresa, por ejemplo, en un análisis dinámico argumenta el papel del emprendedor y la percepción de la gerencia para localizar nuevas oportunidades de negocios. Su estudio sobre la expansión de la empresa ya sea en términos de crecimiento hacia dentro o hacia fuera a través de fusiones y adquisiciones, le lleva a concluir que en una economía en expansión las empresas líderes crecen dando lugar a un proceso de concentración y patrones de dominancia, si bien esta tendencia no es absoluta por la presencia de espacios para nuevas empresas (intersticios), el proceso que domina es la concentración y hacia el predominio de las grandes empresas.

En el campo de los pensadores poskeynesianos, los trabajos de Lee, Eichner y Kregel entre otros, desarrollan una explicación que relaciona el ámbito tecnológico, financiero y de poder de la empresa. Se sub-

raya el poder de fijación de precios, éstos ya contienen los costos de producción y operación. Por otra parte, también consideran los gastos financieros para el crecimiento y la expansión. El margen de ganancia que retiene la empresa da lugar a un proceso de concentración de la riqueza que marca la pauta para la desigualdad social.

Por el lado de la tradición de la economía política, Hymer ha subrayado el papel de la organización en el funcionamiento y competitividad de las corporaciones multinacionales. La organización jerárquica que gestiona una empresa es una pirámide de poder en la cual en la parte más alta se determina su funcionamiento, objetivos, planeación y gestión. La empresa multinacional puede operar en varios países gracias a su estructura organizacional y administrativa, la que es de tipo multidivisional. Otros factores, siguiendo a Hymer, que explican el poder y crecimiento de las empresas son el conocimiento y la gestión del mismo crecimiento de la empresa, la capacidad y el poder financiero para la expansión [Hymer, 1976].

Desde una perspectiva ecléctica, los trabajos de Dunning destacan que las empresas líderes poseen una ventaja y habilidades que explican su competitividad frente a sus rivales. En primer lugar, el crecimiento de las corporaciones se explica por una condición institucional que consistió en la introducción de las compañías por acciones y el principio de responsabilidad limitada. Entre otras ventajas de las grandes empresas se destaca el acceso y privilegios de información, derechos de propiedad, el desarrollo de tecnología, capacidad para elegir el lugar o espacio geográfico más adecuado para la competencia internacional, esto es su estrategia de localización, su capacidad para crear y desarrollar relaciones comerciales. Gracias a que la empresa opera como un ente central y jerárquicamente organizado puede aprovechar las ventajas de sus flujos inter e intrafirma.

Para Dunning, el análisis de las corporaciones multinacionales debe descansar en dos teorías, la de distribución de los factores y la de la organización. Una ventaja de la EMN es que cuenta con una estructura jerárquica que gobierna la asignación de los recursos en el seno

de la empresa, y la asignación de los mismos se hace bajo un estricto plan y monitoreo.

De igual manera que Penrose, Dunning destaca en el crecimiento de la empresa el papel del conocimiento, y lo divide en dos tipos: aquel que se refiere a la creación y uso de los activos, y el de la organización. Con respecto a este último afirma que “[...] la teoría de la organización, parece ofrecer una nueva luz en el estudio de los determinantes del comportamiento de las multinacionales y de la interacción entre éstas y los demás agentes económicos” [Dunning, 1993: 37-38].

Los autores que aquí hemos revisado coinciden en al menos dos grandes ideas: la empresa evoluciona hacia corporaciones nacionales y multinacionales cada vez más grandes y complejas, a tal grado que parecen haber llegado a un límite en su tamaño; en ese proceso el papel de la organización y del cambio organizacional que la habilita para controlar y gestionar sus operaciones apoya al mismo crecimiento. Las economías asociadas a la organización son positivas e impulsan, desde la perspectiva microeconómica, a la curva de costos de corto y largo plazos hacia abajo y hacia adelante.

INTERPRETACIÓN MICRO DE LOS GASTOS DE ORGANIZACIÓN DE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES

Para elaborar una representación de los gastos de organización de una empresa podemos considerar dos escenarios, el corto y el largo plazos. En el corto plazo, consideramos que la tecnología y la organización no cambian. Supongamos una empresa que produce un bien o una canasta de artículos con los recursos mencionados, los recursos productivos son complementarios y la producción se realiza en lotes de unidades. Por lo que el conjunto de recursos humanos para producir un lote de productos (10 000 unidades) consiste en una cantidad determinada (por ejemplo, en el proceso de producción: 10 operarios, dos supervisores, un ingeniero; en actividades de organización y administración:

un gerente, un contador y dos auxiliares) durante una unidad de tiempo o un periodo determinado.

En el supuesto de complementariedad y de indivisibilidad características de la producción industrial moderna, el equipo físico y humano mencionado se requiere para producir ya sea una unidad, 5 000 o las 10 000 unidades. Dado que los gastos de organización y administración asociados a la producción son fijos por lote de producción, los costos medios correspondientes se reducen conforme el volumen de producción aumenta. La empresa está presionada a producir la cantidad máxima de producción para que el costo medio de administración sea el mínimo. Un nivel de producción menor aumenta los costos medios, por ejemplo los costos medios asociados a esta actividad para producir 5 000 unidades serían el doble que aquellos que resultarían de producir las 10 000 unidades. Por tanto, los costos de organización se pueden representar por una curva con pendiente negativa.

Esta situación impulsa a la empresa a producir hasta el máximo del nivel de producción asociado con una organización determinada. A partir de ese punto, la producción podrá incrementarse sólo si se amplía el conjunto de los recursos productivos mencionados.

En el largo plazo, la historia de las empresas actualmente líderes en la economía mundial muestra que el cambio o los ajustes organizacionales tienen un papel fundamental en cómo aquéllas evolucionaron de pequeñas empresas a grandes oligopolios y compañías multinacionales. Chandler [1990] estudió a profundidad el efecto de la introducción de la organización multidivisional en el crecimiento de las grandes empresas estadounidenses de principios del siglo xx. Posteriormente se han introducido otras formas organizacionales, destacando en la segunda mitad de dicho siglo la organización de *justo a tiempo*.

En América Latina a partir de los años ochenta, las empresas líderes experimentaron un profundo cambio organizacional y revolución tecnológica como resultado de un cambiante escenario macroeconómico caracterizado por las políticas de apertura, liberalización, desregulación comercial y la privatización de las empresas estatales [Peres, 1998].

En una revisión minuciosa coordinada por W. Peres sobre las grandes empresas en países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, se muestra que el nuevo escenario macroeconómico e institucional dio paso a estrategias que promovieron el cambio y la reestructuración de las organizaciones de las empresas multinacionales, lo cual dio lugar al crecimiento de la eficiencia, la competitividad y la reducción de costos medios.

Las estrategias de cambio organizacional en las grandes empresas les permitieron adaptarse al nuevo entorno institucional, producir a gran escala (para el mundo), ampliar el abanico de sus productos, consolidarse o entrar a segmentos de la demanda más rentables. Los ajustes en la estructura organizacional, en la forma de reingeniería organizacional tuvieron como resultado la reducción de sus costos medios e incrementos en las ganancias en productividad gracias a la reducción de su planta administrativa y productiva. En síntesis, la lección de estos casos es que en el largo plazo la introducción de cambios en la tecnología de la producción y en la organización da lugar a curvas de costos medios de largo plazo que se desplazan hacia abajo y hacia delante.

En términos del análisis microeconómico la evidencia histórica no apoya la tesis de que exista un "tamaño óptimo" de la empresa, ni en el corto ni el largo plazos. Si bien en su crecimiento las empresas pueden incurrir en cierto momento en costos crecientes o deseconomías de organización, éste es un problema relativo, las estrategias y el cambio organizacional desarrollan formas más eficientes de operación y reducen los costos de la empresa. En el largo plazo, como en el corto, lo que observamos es un proceso de economías de crecimiento que continúa trasladando la curva de costos medios de largo plazo hacia abajo y adelante.

CONCLUSIONES

1. El análisis y la evidencia empírica que muestra la dominancia de las grandes empresas multinacionales, las que aún continúan cre-

ciendo, cuestionan el paradigma de la teoría ortodoxa de la oferta. En términos teóricos, los argumentos que postulan una curva de oferta con pendiente positiva y con ésta un tamaño óptimo de la empresa, tanto para el corto como el largo plazo, son insuficientes.

2. La empresa, como una unidad compleja que posee un conjunto de factores internos y externos que posibilitan su crecimiento a lo largo del tiempo. Las características de sus recursos productivos determinan que se presenten rendimientos crecientes y economías de escala crecientes. El conocimiento, la innovación tecnológica y organizacional conducen a la empresa a convertirse en una gran corporación nacional y luego multinacional para la cual sus límites de expansión son relativos y temporales. La ingeniería organizacional hace de la organización un factor que propicia el crecimiento.
3. Las nuevas formas de organización de las corporaciones multinacionales pueden ser analizadas de una forma más apropiada si trascendemos el marco teórico neoclásico del equilibrio. Las propuestas eclécticas y heterodoxas que retoman las ideas poskeynesianas de Penrose, Dunning y Hymer entre otros, nos ofrecen una amplia gama de conceptos y relaciones que contribuyen a explicar el crecimiento de la empresa en el largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

- Brooke, Michael Z. y H. Lee Remmers [1972], *The strategy of multinational enterprise*, Estados Unidos, Nueva York, American Elsevier Publishing Co., 389 págs.
- Caves, R. [1996], *Multinational enterprise and economic analysis*, Estados Unidos, Cambridge, Cambridge University Press, 322 págs.

- Chandler, A. D. [1969], *Strategy and structure: chapters in the history of the industrial enterprise*, Estados Unidos, Cambridge Massachusetts, The MIT Press, 463 págs.
- [1990], *Scale and scope: the dynamics of industrial capitalism*, Estados Unidos, Cambridge Massachusetts, Belknap Press, 860 págs.
- Departamento de Comercio [1985], “Survey of current business”, Bureau of Economic Analysis, Estados Unidos, Washington, D. C.
- Dunning, J. H. [1976], “La empresa multinacional: antecedentes”, J. H. Dunning, *La empresa multinacional*, México, FCE, 456 págs.
- [1993], *The globalization of business, the challenge of the 1990s*, Londres y Nueva York, Routledge, 320 págs.
- [1995], *The globalization of business*, Londres y Nueva York, Routledge, 414 págs.
- Eichner, S. Alfred [1976], *The megacorp and oligopoly*, Londres, Nueva York y Melbourne, Cambridge University Press, 365 págs.
- Eiteman, K. David, A. Stonehill y M. Moffett [2004], *Multinational business finance*, Estados Unidos, Pearson Education, 855 págs.
- Fajnzylber, F. y T. Martínez Tarragó [1976], *Las empresa trasnacionales. Expansión a nivel mundial y proyección en la industria mexicana*, México, FCE, 415 págs.
- Hernández, L. Enrique [1994], *Tendencias de la productividad en México: 1970-1991*, México, STYPS, 171 págs.
- Hymer, H. Stephen [1976], *The international operations of national firms*, Cambridge, MIT Press, 253 págs.
- [1982], *La compañía multinacional. Un enfoque radical*, España, Blume, 439 págs.
- Krugman, R. Paul [2001], *Economía internacional*, España, Prentice Hall, 456 págs.
- Penrose, T. Edith [1958], *Teoría del crecimiento de la empresa*, México, Aguilar, 298 págs.
- Peres, W. [1998], *Grandes empresas y grupos industriales latinoamericanos*, México, Siglo XXI Editores, CEPAL, 472 págs.

- Robinson, Joan [1976], *Herejías económicas*, Barcelona, Ariel, 187 págs.
- Vargas, S. Gustavo [2006], *Teorías de la empresa y la competitividad*, México, Castel, 168 págs.
- [2007] “La nueva microeconomía dinámica”, *Investigación Económica*, México, Facultad de Economía-UNAM 64(262): 171-204, octubre-diciembre.
- Varian, R. Hal [1987], *Microeconomía intermedia: un enfoque actual*, España, Antoni Bosch, 726 págs.
- Vernon, Raymond [1971], *Sovereignty at Bay. The multinational spread of US enterprises*, Nueva York, Basic Books, 336 págs.