

W  
28  
(9418)

Documento de trabajo  
9418

**EMPRESA COOPERATIVA  
(AUTOGESTIONADA) FRENTE A  
EMPRESA CAPITALISTA  
(JERARQUICA).  
EL CASO DE LA GESTION DE LA  
UNIVERSIDAD.**

ESTRELLA TRINCADO AZNAR

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES  
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE  
Campus de Somosaguas 28223 MADRID

El contenido del presente Documento de Trabajo es un trabajo de curso elaborado por Estrella Trincado en el programa de Doctorado del Departamento de Historia e Instituciones Económicas I, en la asignatura "Empresa y empresario en la historia del pensamiento económico", en el curso 93-94. El objetivo fundamental de los trabajos de doctorado no es el producto final, sino la formación del doctorando como investigador. Pero cuando se trata de alumnos brillantes y con dedicación, orientados decididamente a la carrera académica, si se logra esa formación que se pretende, el resultado es, también, un producto de calidad que constituye, al menos de forma embrionaria, un trabajo de investigación. Considero que este texto es un buen ejemplo, por lo que se publica aquí para su conocimiento por la comunidad académica, a la espera de que en un futuro próximo se convierta en un trabajo de mayor envergadura.

Manuel Santos Redondo  
Septiembre 1994

# EMPRESA COOPERATIVA (AUTOGESTIONADA) FRENTE A EMPRESA CAPITALISTA (JERARQUICA). EL CASO DE LA GESTION DE LA UNIVERSIDAD.

ESTRELLA TRINCADO AZNAR

En este trabajo se realiza una comparación institucional entre dos organizaciones distintas de la empresa. Por un lado se considera una **empresa capitalista con relación jerárquica** de autoridad; por otro una **cooperativa con propiedad colectiva** de los trabajadores. Se pretende responder así a distintas críticas al capitalismo que consideran la jerarquía como fruto del poder y la división del trabajo como una forma de dividir a la clase trabajadora y, de este modo, asegurar el papel del capitalista - considerado "artificial" e "improductivo" (1).

A continuación se analiza el caso concreto de una institución típicamente autogestionada, la **Universidad**, y se examina la posible racionalidad económica de la consolidación en la realidad de un modo de organización participativo. Comprobaremos también las consecuencias de que la universidad se rija por autogestión.

## 1.- EMPRESA COOPERATIVA AUTOGESTIONADA FRENTE A EMPRESA CAPITALISTA JERARQUICA

Definimos una **empresa capitalista con relación de autoridad** como aquella en la que coexiste una propiedad capitalista de los medios de producción y una relación de empleo entre capitalista - trabajador en la cual el empleado acepta la autoridad.

**Cooperativa autogestionada** será una empresa de propiedad colectiva de los trabajadores en la que éstos son retribuidos por el producto medio del grupo (los resultados serían equivalentes si consideramos que perciben una proporción de los resultados). Los trabajadores pueden rotar o especializarse. Con el fin de evitar continuas tomas de decisiones democráticas, también pueden elegir representantes temporales para la gestión cotidiana - aunque no la estratégica - y supondremos que el liderazgo rota entre los miembros del grupo para evitar relaciones jerárquicas rígidas. Se combinan, por tanto, el reparto no-marginal de la productividad y las decisiones democráticas. Esta definición, sin duda restrictiva, trata de captar una idea de autogestión total - aunque en la realidad encontramos que el directivo es un asalariado de la cooperativa remunerado de acuerdo a resultados.

Para realizar una comparación entre estos dos tipos de instituciones vamos a trabajar con las siguientes hipótesis, establecidas por Williamson (1985) (2) :

(1) Vease MARGLIN, Stephen A. "¿Qué hacen los jefes? Los orígenes y funciones de la jerarquía en la producción capitalista", en GORZ, André, Crítica de la división del trabajo. Barcelona, Laia, 1977, pp. 45-96.

(2) Vease WILLIAMSON, Oliver E. Las instituciones económicas del capitalismo (1985), Mexico, Fondo de Cultura, 1989. Capítulo 9, "La organización del trabajo".

1) Se incurren en costes relevantes de organización, de transporte y de transacción de productos intermedios.

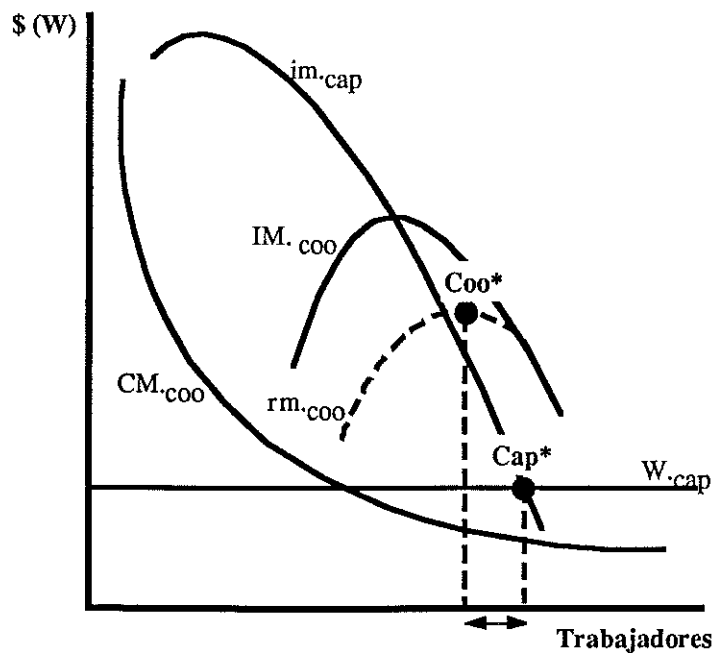
2) Los trabajadores son una muestra aleatoria de la población cualificada, adquieren habilidad con la repetición y producen con rendimientos decrecientes. Evitamos, así, el efecto de "autoselección" - por ejemplo "los idealistas trabajan en cooperativas".

3) Las etapas son separables e independientes y se debe asegurar un flujo estable de productos intermedios.

4) El edificio se alquila y la inversión en reposición ocurre rutinariamente, ignorándose la de expansión (después tendremos en cuenta la de expansión).

Para comparar la eficiencia de ambas organizaciones seguiremos tres criterios: de flujo de productos, de asignación y de incentivos.

(a) Bajo el criterio de **flujo de productos**, la empresa cooperativa toma decisiones más restrictivas en producción - y empleo - que la capitalista. Esto se debe a que en la empresa capitalista se iguala ingreso marginal (im) a coste marginal (cm), mientras que en la cooperativa se maximiza la renta media (rm), diferencia entre los ingresos medios (IM) y costes medios (CM). Para ésta un aumento del número de trabajadores implica, por un lado, mayor producción a repartirse, y, por otro, más personas entre las que repartirlo. Su criterio de maximización le determina un nivel de empleo y producción menor que bajo el capitalismo ya que habrá un tramo de rendimientos decrecientes que la empresa capitalista hubiera aprovechado en condiciones de competencia perfecta y, por tanto, salario-aceptante (ver gráfico).



Existe una desviación entre las decisiones de ambas que depende de la estructura de los costes. Cuanto mayores sean los costes salariales y los fijos, menor será la desviación. En una industria trabajo - intensiva, con coeficientes capitalistas menores, la diferencia será más evidente (3).

Muchas cooperativas - o grupos de trabajo autogestionados - tienen, sin embargo, dos niveles de trabajadores: por un lado los socios y por otro trabajadores asalariados no socios contratados o subcontratados. En algunos casos esta dualidad se produce entre trabajadores especializados y no especializados y, en general, entre temporales y permanentes. Lógicamente, esto relaja el problema expuesto de flujo de productos - gracias a que en el grado asalariado se rigen con relaciones jerárquicas.

(b) El criterio de **asignación** podría subdividirse en dos: asignación entre etapas (especialización del trabajo) y liderazgo.

La **especialización** del trabajo no difiere entre estas dos organizaciones excepto en una tarea específica, la organizativa, a la que nos referiremos a continuación (4).

La forma de **liderazgo** en nuestra empresa cooperativa reproduce un problema de asignación: no existe división del trabajo en la administración y, así, se basa en el supuesto de que no se requiere habilidad para las actividades organizativas. En la capitalista existen rígidas relaciones jerárquicas, con especialización en la actividad organizativa. En el caso de una sociedad anónima en la cual se escindieran propiedad y gestión - la actividad organizativa no se ejerce por el principal sino por un agente - aparecerían los problemas de corrupción y "tecnoestructura". En las cooperativas este problema sería equivalente si los representantes no rotasen o se impusiese una minoría organizada. Si comparamos las dos tecnoes-

(3) Vease LEPAGE, Henri. Autogestión y Capitalismo. Respuestas a la Antieconomía, Asociación para el progreso de la Dirección, Masson, París (1978).

(4) En este sentido, sería interesante introducir otro tipo de propiedad colectiva, a la cual llamaremos **Comunal** y en la que la instalación es propiedad común pero cada trabajador tiene derecho al producto asociado a sus propios esfuerzos. No existe división del trabajo, cada hombre aporta su material y vende su producto final en el mercado. Existen algunas propuestas de ruptura de la división del trabajo, como función educadora del trabajador ( LEVAL, Gastón. Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal, INAUCO. Nº 16, Primavera - Verano 1989 ), y tal vez esta organización se pueda considerar ajustada a ese objetivo. Los economistas radicales ( Marglin...) defienden la organización comunal como modo de acabar con la jerarquía - que consideran al servicio del poder. Sin embargo, el modo de organización comunal puede considerarse como muy ineficiente, por razones diversas (necesidad de existencias, mala utilización de los equipos...) y una de ellas es la ausencia de especialización. Adam Smith resaltaba tres ventajas de la división del trabajo: incremento de la habilidad, ahorro de tiempo y que facilita la invención (SMITH, Adam. Investigación sobre Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones (1776), Comps. R. Campbell. A. S. Skinner y W. B. Todd, Barcelona. Oikos - Tau, 1988 ). Nuestra hipótesis de que los trabajadores adquieren habilidad con la repetición nos obliga a rechazar esta forma de organización - aunque no se invalida la posibilidad de algún grado de rotación. También afecta a la eficiencia del Comunal el hecho de que, si bajo distinta hipótesis las etapas no son separables, no se beneficia de la producción en equipo - mayor que la suma de las partes (ALCHIAN, Armen A. y DEMSETZ, Harold, "Production, Information Costs and Economic Organization", American Economic Review, 1972).

estructuras, comprobaremos que en la cooperativa es más fácil que se perpetuase ya que desaparece el control social, que en la SA se ejerce através del mercado de valores y la competencia del mercado de managers. En las cooperativas el control sería más discontinuo (político) y, por ello, menos eficaz. Esto es así sobretudo bajo el supuesto de que los directivos no son contratados externamente.

(c) Cabe plantear los **incentivos** desde varios criterios: motivación del trabajo, información, utilización de equipos, respuesta a shocks locales y del sistema e innovación local.

No es obvio en que organización existirá más **motivación del trabajo**. Podemos diferenciar dos grados de motivación: individual y de grupo.

1) En lo que respecta al nivel grupal, parece que en la empresa cooperativa existe una mayor relación entre esfuerzo - recompensa del trabajo y, por ello, un sistema racional de incentivos. La propiedad colectiva lleva tanto a la supervisión mutua de los trabajadores como a la actitud de ayuda cooperativa. La asunción de riesgo se traslada a los trabajadores - empresarios (5).

La motivación individual, por contra, se verá disminuida porque la empresa cooperativa se convierte para los trabajadores en un *bien público* y aparecerá el problema del *free-rider*. Esto es consecuencia de nuestra definición de cooperativa: el trabajador es retribuido por el producto medio del grupo y una mejora de su productividad repercutirá escasamente en su recompensa - sólo de forma fraccional. Mientras soporta todos los costes, se beneficia sólo de la n'ésima parte de la producción total. Se produce, así, una discrepancia entre beneficios marginales netos privados y beneficios marginales netos colectivos que conduce a decisiones individuales ineficientes. Y aunque el oportunismo es más fácil de controlar por los otros trabajadores, la escasa recompensa de controlarlo también repercutirá en el incentivo. Por contra, en la empresa capitalista los beneficios y costes del contrato quedan desvinculados de las acciones de los demás y se evitan las externalidades que favorecen las conductas del polizón.

2) En la cooperativa desaparecen los costes psicológicos de supervisión jerárquica (6) y, también, el personal supervisor redundante. La atmósfera engendrada por la supervisión lleva a los trabajadores a realizar su tarea dentro del mínimo esfuerzo y difícilmente se sobrepasarán los objetivos planificados. La empresa jerárquica, en realidad, disminuye el riesgo através de la supervisión; en la cooperativa las desviaciones de la producción - positivas o negativas - serán mayores; y dependientes de si prima la mayor motivación de grupo o la menor motivación individual.

En el caso de que la **información** se adquiriera de forma privada por los miem-

(5) Vease PUTTERMAN, Louis. "On some recent explanations of why capital hires labor". *Economic Inquiry*. Vol. XXII, Nº 2 abril 1984. Sin embargo, la mayor aversión al riesgo se identifica como una razón para que los trabajadores - asalariados no quieran asumir el papel de empresarios. KNIGHT decía: "Los más aversos al riesgo se convierten en empleados, no propietarios." *Riesgo, Incertidumbre y Beneficio*, Madrid, Aguilar.

(6) Vease ALCHIAN, Armen A. y DEMSETZ, Harold, "Production, Information Costs and Economic Organization", *American Economic Review*, 1972.

bros especializados de la organización (diseminación de información), puesto que la comunicación de información es costosa se podría optar por una decisión descentralizada. Pero, en general, la eficiencia colectiva se perjudica porque la información parcial con la que cada miembro decide no optimiza las posibilidades de coordinación que permitiría el intercambio de información. Pueden articularse dos sistemas de comunicación: con una red que comunique entre sí a todos los miembros (como la cooperativa) o con una unidad conectada a cada miembro y que tome las decisiones (como la empresa jerárquica). La primera supone crear  $n(n-1)/2$  interrelaciones de comunicación en un colectivo de  $n$  miembros y la segunda sólo requiere  $n$  más una unidad central de decisión. A medida que  $n$  aumenta es más obvio el ahorro de interrelaciones que consigue la opción jerárquizada (7).

En lo concerniente a la **utilización de los equipos** es previsible que en la cooperativa la tendencia sea a que se incrementen los costes. En la empresa capitalista el *manager* actúa como árbitro sometido a dos limitaciones: la presión de los empleados de "maximización de costes" y la de los accionistas de "minimización de costes". Estas dos fuerzas antagónicas generan un equilibrio. En la empresa autogestionada el conflicto no desaparece, se desplaza a nivel de individuo y, así, tenderá a engendrar mayores costes. Máxime si se imponen organizaciones obreras cuya ideología colectivista favorece la mejora del entorno más que la remuneración individual. Su arbitraje se dirigirá sistemáticamente en favor de la "maximización de costes", fuente de su poder. Las decisiones de gasto corriente serán menos óptimas. En lo referente al cuidado de equipos y maquinaria, ambos tendrán parecidos incentivos, pero en la cooperativa se hará *motu proprio*, mientras que en la empresa capitalista estarán motivados por la supervisión - que es costosa.

La **respuesta a shocks locales** es diversa entre organizaciones. La empresa cooperativa ante una mayor demanda de su producto con alza del precio, disminuye su producción (se desplaza la curva de renta media de forma no uniforme). La empresa capitalista, sin embargo, satisface la mayor demanda incrementando producción y empleo. Por otra parte, ante una subida de los costes de producción fijos, la empresa capitalista disminuye su producción y la cooperativa no cambia nada (se desplaza la curva de renta media de forma uniforme). Ésta no recibe el aviso de ahorrar recursos escasos y, así, los derrocha, mientras que la capitalista utiliza otros recursos menos urgentes de economizar.

La **respuesta del sistema** es buena en ambas organizaciones aunque, al no existir un mercado de capitales con derecho de propiedad en empresas cooperativas, no existe la disciplina de la bolsa - ante un riesgo de OPA - y tenderán a perpetuarse más las ineficiencias. Como en la cooperativa es difícil enajenar la propiedad, el sistema será menos dinámico, ya que el que un trabajador se vaya

(7) Ver "La empresa en el análisis económico" de SALAS FUMAS, Vicente, Papeles de Economía, nº 57, 1993, pp 126-170. SIMON (1971) decía: "La jerarquía es una forma de adaptarse de una inteligencia limitada a la complejidad". Es decir, a pesar de las desventajas (el problema del agente o la limitación de tamaño), la jerarquía es una forma de gestión eficiente.

de una empresa implica, o bien que él pierda los derechos si no puede separar la propiedad, o, para la empresa, el riesgo de descapitalización si se la puede llevar. Si entrase en otra empresa, el problema sería repartir las inversiones cuyo coste ya soportaron los trabajadores (teoría de *property rights*). Puesto que es más difícil y costoso para la sociedad despedirse y emplear, el sistema tiende a ser más corporativo. En la empresa capitalista el mercado de capitales y de managers dinamiza el sistema.

La **innovación local** puede ser superior en la cooperativa. Si la tarea de gestión que los trabajadores realizan en la cooperativa les provee de información acerca de la empresa, ello podría ayudar a que reconocieran más intuitivamente los proyectos de innovación local deseables. Esta condición sólo se cumple si los trabajadores realmente "aprenden". En esos términos, el que la gestión y el trabajo se lleven a cabo por un mismo individuo puede ampliar su capacidad de descubrir métodos nuevos de producción relacionados con otras tareas, apoyándose en la cooperación.

Por último, sería necesario retomar una de las hipótesis que impusimos. Hemos ignorado la **inversión en expansión**, cuando ésta es intrínsecamente deficiente en la propiedad colectiva. En la empresa cooperativa aumenta la preferencia por el corto plazo, con tendencias menos inversoras. El trabajador está escasamente motivado a ahorrar ya que no es propietario de las rentas futuras, salvo si se queda en la empresa (no puede capitalizar sus rentas futuras). Por la no exclusividad y no transferibilidad de los derechos de propiedad (8), aumenta el coeficiente de riesgo inherente a toda decisión de inversión. Además, el capital será más caro que en la empresa capitalista - será de renta fija o no existirá incentivo a invertir bajo el principio de un - hombre - un - voto.

Puntualicemos que la empresa cooperativa tiene tendencias capital- intensivas - como demostraremos - y, por ello, no actúa bajo mínimo coste. Absorbe más recursos y genera más paro tanto por no minimizar costes como por su tendencia a ahorrar trabajo. Si se realiza una inversión que implique una contratación de personal, los individuos que han soportado el esfuerzo de ahorro deben distribuir con los recién llegados los beneficios suplementarios. Por ello contratarán menos mano de obra (en un tramo más productivo) y utilizarán más capital (en un tramo menos productivo). En realidad, se discriminaría a los trabajadores marginales

(8) El derecho de propiedad puede definirse por tres atributos: de uso y disfrute y de enajenación. La cooperativa niega al individuo particular este tercer derecho - jurídico - ya que la propiedad no puede ser alienable en tanto que está ligada a la condición de trabajador. Pero deberíamos mencionar la existencia de empresas capitalistas propiedad de los trabajadores (p.e. United Airlines). Ello es contradictorio (en términos legales) en tanto que el tiempo deseado de permanencia como trabajador sea mayor que como propietario - o viceversa. La enajenabilidad será limitada o tenderá a convertirse en una empresa capitalista tradicional. Este tipo de organizaciones pueden aparecer por diversos motivos: que la empresa requiera una gran estabilidad para funcionar; en casos de crisis las empresas en quiebra son reclamadas por los trabajadores que no desean quedarse en paro; que exista una política de empresa cuyo objetivo sea el de mantener la independencia frente a OPAs y los trabajadores voluntariamente no vendan sus acciones (tal vez en pro del incentivo)...

menos productivos (jóvenes, enfermos, analfabetos...). Y la relación capital - trabajo será ineficiente. En la empresa cooperativa será más necesario el fomento de la lealtad, la inversión en capital humano específico, seguridad, reputación de honestidad...

No sólo será menos dinámica y crecerá menos, sino también menos innovadora. El capitalista está condenado a innovar para reducir sus costes de producción y maximizar beneficios. La innovación de la cooperativa se concentraría en aspectos menores de amortización rápida o en la innovación defensiva.

Los criterios analizados nos hacen deducir que la empresa cooperativa media es más ineficiente que la capitalista, mientras prevalezca la motivación que en economía se presupone en los agentes económicos. En la capitalista existe un mayor control social de las empresas y las tendencias antagónicas fruto de la "división de poderes económica" generan un equilibrio. Aunque algunas de las deficiencias de las cooperativas podrían neutralizarse con el mayor incentivo grupal, el problema que inclina la balanza es el de intrasferibilidad de la propiedad que hace la toma de decisiones intertemporales y corrientes ineficiente y poco adaptable a los deseos individuales (9).

En realidad, el grupo cooperativo puede suponerse como un eslabón de un proceso que va resolviendo tendencialmente problemas de eficiencia:

- 1) Se crea la empresa para evitar los costes de transacción (Coase).
  - 2) Las pequeñas empresas cooperativas crecen y aparece el problema de indefinición de los derechos de propiedad y *free-rider*. Se erigen representantes que controlen el trabajo. Para que sean eficientes han de poder despedir y contratar, y, en último término, recibir el excedente generado por la producción en grupo (organización) (Alchian y Demsetz).
  - 3) Ante la aversión al riesgo de los trabajadores, estos delegan definitivamente la propiedad a estos agentes que se apropian tanto del suplemento de la producción en equipo (tareas no separables) como del beneficio o perjuicio de que los salarios sean fijos ("prima de riesgo") (Knight). La suma de ambas es lo que denominamos beneficio.
  - 4) El capitalista es también averso al riesgo y se diversifica este riesgo creciente a través del mercado de capitales, creándose la sociedad anónima.
- Este proceso podría saltarse pasos e incluso retroceder pero demuestra que "existen razones técnicas" que llevan a la existencia de la empresa capitalista con relación jerárquica de autoridad.

## 2.- LA GESTION DE LA UNIVERSIDAD

Sin embargo, este proceso teórico de generación de las instituciones quiebra en determinadas circunstancias. En particular, si es difícil o imposible controlar

(9) Sin embargo, la participación del trabajador en su actividad se estimula - aparte de como fin en si mismo - por tres funciones económicas: de incentivo, de necesidad de atajar la corrupción y de requerimientos de información de la empresa.

el output de cada trabajador puede que existan tendencias a la consumación de instituciones con algún grado de autogestión. En el caso de actividades con dificultad de control del esfuerzo realizado (artísticas, profesionales...), la autogestión refuerza los incentivos y minimiza el riesgo, teniendo en cuenta que éste se bifurca ahora en dos componentes: el riesgo intrínseco a la actividad, y el riesgo de que se realice el trabajo ineficientemente bajo impunidad (ante la imposibilidad de un control de facto).

La universidad podría encuadrarse en este tipo de institución ya que existe un elevado grado de dificultad de controlar su output. Además, los inputs son a menudo improductivos (muchos trabajos de investigación no se llegan a publicar) y la calidad, difícil de comprobar, sólo puede evaluarse por los outputs. De este modo, que los profesores gestionen de forma colectiva puede ser un incentivo para la evaluación mutua y propia. La producción académica no sólo es muy difícil de valorar sino que, incluso en disciplinas similares, es complicado para los profesores criticar a un colega a no ser que trabajen en el mismo campo.

En definitiva, algunas producciones en grupo requieren medir el output y no el input. Cuando el output es abstracto o su medida en base a signos de mercado es "consumidora de tiempo" se requieren expertos para su evaluación y programación. La manera más barata de obtener esos juicios es extrayendola de los coproductores. De otro modo, el coste de control podría ser superior al beneficio, llegando a la paradoja de total ausencia de control.

Para justificar o rechazar la autogestión en la universidad no es suficiente razonarlo en función del ahorro de tiempo: si la calidad es difícil de evaluar, la administración concentrada consume el mismo tiempo en la toma de decisiones que la autogestionada ya que en cualquier caso se requerirá el debate del profesorado.

El profesorado de una **universidad autogestionada** se enfrenta a una elección entre enseñanza, investigación, deliberaciones y administración y, en condiciones de mercado, cada universidad elige uno de éstos como reclamo para "diferenciar su producto". Podría pensarse que una universidad autogestionada con menor participación del profesorado en la administración tiene similares resultados a una con concentración de poder pero existen diferencias cualitativas importantes entre ambas. Sabemos que en cualquier institución colectiva existen incentivos adversos ya que sólo se soporta una fracción del coste en el que se incurre ( $1/n$  donde  $n$  es el número de trabajadores). Además las decisiones tienen un horizonte finito y no incluyen en su cálculo el valor presente de los costes y beneficios. Esto es relevante si los trabajadores son propietarios de la empresa. La realidad de muchas universidades no es esa: en la mayoría, sólo podemos hablar en puridad de descentralización de las decisiones. La dificultad de control y programación del output lleva a la necesidad de la participación de los profesores; y este output sólo se puede medir con indicadores indirectos o incentivando a los profesores a través de su participación en la gestión.

Un análisis económico básico de la universidad nos demuestra que: primero,

cuantos más miembros compongan un departamento, más difícil será controlarlos: el output por miembro es función decreciente de la cantidad de miembros; segundo, si la curva de oferta de trabajo es creciente, el incremento de salario del profesorado aumentará su esfuerzo. Los departamentos con más recursos por miembro producen más output y si se remunera con altos salarios se genera más cantidad de publicaciones. Los departamentos grandes tienen menor productividad, y los que tienen una participación alta en la administración realizan menos investigación.

Podemos utilizar los criterios que analizamos en la dicotomía entre empresa cooperativa autogestionada y capitalista jerárquica para el caso de la gestión de la Universidad. El **flujo de productos** y empleados es menor en una universidad autogestionada - si incluimos la participación en beneficios o propiedad de los profesores. En este caso, la universidad autogestionada tiene un claustro menor - y más productivo - que la jerárquica. Sin embargo, en la práctica las universidades efectúan muchos contratos y subcontratos - de investigación...- que hacen que pueda hablarse de dos niveles de profesorado universitario: uno senior que participa en la gestión, y otro que no participa y, por tanto, no se ve disminuido en número en comparación con la empresa jerárquica capitalista.

Como en todas las actividades económicas, la universidad se beneficia de la **división del trabajo**. El hecho de que los profesores gestionen la universidad les disuade de dedicarse a otras cosas, como investigar o enseñar correctamente. Sin embargo, las dificultades de medida del output obligan siempre a la participación del profesorado. Bajo autogestión, si los profesores se dedican menos a gestionar, los estudiantes, por un lado se benefician de que fijen su atención más en la enseñanza, pero por otro se verán perjudicados por la peor gestión de la universidad.

En lo que respecta a los **incentivos**, en las universidades grandes la alternativa de autogestión someterá al claustro al incentivo de *free - rider* pero también en éste caso el control autoritario del output será más difícil. Por otra parte, el hecho de que no todos los profesores se dediquen a la gestión implica que los que sí lo hacen tendrán menos incentivo a gobernar bien que el que tendría un administrador único.

Sin embargo, la autogestión de la universidad, sumada a algún tipo de propiedad de los profesores, no crea tantas disfunciones como en otras instituciones ya que la falta de movilidad interempresas de los trabajadores que conlleva no es un problema tan grave en la universidad, cuyo capital humano es muy específico y de periodo de formación largo y, por tanto, no tan flexible como en otras actividades. Esta especificidad se refiere más a la actividad docente - poco adaptable a otras funciones - que la especificidad en el centro universitario. La última puede, de hecho, ser fomentada por la autogestión - llevando a una cierta "endogamia" - lo cual genera tendencias corporativas y empobrecedoras.

El hecho de que la universidad tienda a ser para su buen funcionamiento una institución estable - ya que sus éxitos en el alumnado son de largo plazo - lleva a

que la autogestión, que favorece la estabilidad, pueda incrementar la productividad - suelen ser mejores las universidades más asentadas.

La autogestión de los profesores es previsible que incremente los gastos en consumo - infraestructuras, volumen de bibliotecas... - y esto puede beneficiar indirectamente a los estudiantes en curso, que en este caso también disfrutan de los privilegios de los profesores. En este punto existe una diferencia importante con otros tipos de empresas autogestionadas; los productores y los clientes utilizan igualmente las instalaciones, existiendo un efecto externo positivo del logro de los intereses de los profesores - que buscan mejorar su entorno laboral.

Estimaciones realizadas en las universidades de USA (1971) nos facilitan resultados interesantes (10):

1) El incremento de las labores administrativas que el profesorado realiza conlleva disminuciones en la labor investigadora, tomarán decisiones menos óptimas y, por ello, atraerán y forjarán a estudiantes de peor calidad.

2) El mayor coeficiente de volúmenes en biblioteca incrementa la cantidad de publicaciones y la calidad de los estudiantes.

3) Cuantos más profesores haya en los departamentos, menor será el output medio.

4) La mayor participación del profesorado en la administración conlleva una enseñanza de los post-graduados de peor calidad y, por ello, atraerán peores estudiantes sin graduar. Los profesores que investigan e imparten clases a post-graduados no se dedican a la gestión (y viceversa).

5) Las universidades norteamericanas más antiguas son mejores, aprovechando la categoría que implica una "marca" establecida.

6) Las universidades que exigen mayor pago de matrícula son mejores y también las que pagan mayores salarios.

7) La única variable que no produce el resultado predecible es una variable dummy de "universidades privadas". Este coeficiente es negativo (las universidades privadas tienen estudiantes peores) probablemente porque la admisión depende más de la renta familiar del estudiante. Además, la mayoría de las universidades privadas están sostenidas por instituciones altruistas y atraen estudiantes de peor calidad, o bien con el objeto de adoctrinarlos, o porque deben cumplir ciertos requisitos que limitan la clientela.

Los resultados avalan los criterios que analizamos anteriormente y demuestran que la división del trabajo es muy importante en la universidad - tanto como en otras actividades - y, por tanto, en las universidades autogestionadas debe buscarse el binomio participación - representación que maximice la productividad. Los incentivos funcionan - y desde luego los monetarios - y la estabilidad - que previsiblemente creará la autogestión - es deseable.

Nuestro análisis se ha basado en las universidades privadas autogestionadas.

(10) MC CORMICK, Robert E. y MEINERS, Roger E. "University Governance: A Property Rights Perspective. *Journal of Law and Economics*. Vol. XXXI, Octubre 1988.

La realidad es que las públicas son autogestionadas en mayor grado. En la universidad pública - autogestionada los profesores poseen una capacidad de manio- bra absoluta y sus decisiones suponemos que se decantarán a su propio beneficio o el de su grupo de trabajo. Es previsible que, en este caso, los profesores *-homo economicus* - se dediquen a la investigación y no a la educación - o por lo menos que el sistema incentive esa tendencia - y consuman recursos en *rent-seeking* y maximización del presupuesto de su departamento o universidad. Además, no existe la disciplina del mercado. El grave problema al que se enfrenta la universi- dad pública es que necesita la participación de los profesores para una evaluación coherente; la supervisión de los alumnos para evitar los abusos y constituir una "opinión pública externa" que frene el corporativismo de los profesores; y el con- trol del Estado para minimizar los costes. Por métodos políticos se pretende su- plir al mercado. Podría argumentarse que esta forma de organización de la Universidad, a costa de obvias ineficiencias, es una "escuela de democracia" para los universitarios. Aquí se enfrentan a los mecanismos políticos, no de mercado, y la participación activa (de unos pocos) puede ser fuente de conciencia social, re- ductora de pasividad política. Pero, sin duda, otras fórmulas de galvanizarlos po- drían enfocar sus fuerzas a algo útil y no tan costoso.

### 3.- CONCLUSION

La detallada comparación de dos instituciones - empresa autogestionada y ca- pitalista jerárquica - puede ser de gran utilidad para analizar las consecuencias de la participación del trabajador en beneficios, propiedad e información.

Los trabajadores poseen una valiosa información de su actividad que es desea- ble obtener. Para ellos, la participación en la empresa es un incentivo, y fomenta su implicación en el trabajo; para la empresa es una fuente de eficiencia. Sin em- bargo, la propiedad inalienable de los trabajadores es corporativa y empobrecedo- ra, tanto desde el punto de vista económico como social. Para demostrarlo pode- mos enunciar una larga retahíla de disfunciones a las que se someten las coopera- tivas autogestionadas respecto a las empresas capitalistas: el flujo de productos y cantidad de trabajadores empleados es menor, la motivación del trabajo individual se reduce, es necesario crear más conexiones de información, se desperdician re- cursos, el sistema es más inflexible y la inversión es deficiente. Las empresas ca- pitalistas, para reducir los costes de las asimetrías de información (11) y de la au- sencia de mercado, y posibilitar el control social disminuyendo el riesgo, coexis- ten con instituciones que presionan hacia el óptimo .

El caso de la universidad es paralelo pero excepcional por la dificultad de con- trol de su output. En la realidad encontramos cierto grado de autogestión incluso en centros privados - aunque en la mayoría de los casos sólo podemos hablar, en puridad, de descentralización de las decisiones. La autogestión de la universidad tiene repercusiones en la administración y, sin embargo, la información que el claustró puede ofrecer no sólo es valiosa, sino necesaria. Es posible que fomente

(11) FREEMAN, Richard, "Individual movility and union voice in the labor market" (1976) en PUTTERMAN, Louis. The Economic Nature of a firm. A Reader. Cambridge University Press 1986

la estabilidad - deseable y ya subyacente por lo específico del capital humano - y que incrementen los gastos en infraestructuras y bibliotecas - que puede beneficiar tanto a productores como a clientes. Sin embargo, el sistema que crea es más corporativo e implica un consumo suplementario de tiempo por parte del claustro y de los recursos que atraerán para si los profesores.

BIBLIOTECA UCM



5304224989