

DOS NOTAS SOBRE ORGANIZACION ECONOMICA DE LA ACTUALIDAD FRANCESA (*)

I. LA DESAPARICION DEL DIPLODOCUS... Y EL GIGANTISMO INDUSTRIAL

El Boletín S. E. D. E. I. S. publicaba en su número 927 de 1.º de septiembre de 1965, bajo la firma de Henri Taboulet, un estudio sobre La transformación de los mercados y la dimensión óptima de las empresas.

El problema, tal como lo plantea el S. E. D. E. I. S., es así: "La competencia entre las empresas que se ejercían en un marco regional, se ha hecho internacional. La creación de la Comunidad Económica Europea forma un vasto espacio económico. En este mercado de dimensiones ampliadas, las empresas francesas se deberán enfrentar —aunque no fuese más que para conservar sus posiciones nacionales— a firmas europeas o americanas, que les parecen muy temibles a muchos de nuestros dirigentes, pues su combatividad se une a menudo a una talla y a un poder financiero considerables... Las nociones de dimensión óptima o mínima se formalizan...; para hacer frente a un medio económico profundamente modificado, las empresas deben tener en cuenta las concentraciones. ¿Las oportunidades de las empresas francesas dependerán de sus dimensiones? ¿Se debe facilitar un re-membramiento rápido de la industria nacional? Para responder a estas preguntas este estudio busca precisar la influencia de la transformación actual de los mercados sobre la dimensión de las empresas, dedicándose a analizar los diferentes factores de la eficacia de un negocio en la economía contemporánea."

Entiéndase bien que no es el objeto de Permanences tratar a fondo el problema muy complejo del tamaño óptimo de las empresas. Nos ha parecido útil, sin embargo, publicar algunas páginas consagradas en el estudio del S. E. D. E. I. S. al aspecto humano de la empresa (1).

(*) Creemos de interés y también de actualidad para nosotros, la publicación en VERBO de las dos siguientes notas que traducimos de PERMANENCES, núm. 34 (noviembre 1966).

(1) Para fijar las ideas sobre la dimensión de las empresas france-

Economía de la Administración.

Coste y vulnerabilidad.

“Cuanto mayor es la empresa, más aumenta el volumen de las tareas de ejecución; la división del trabajo puede, pues, impulsarse más, y gracias a la especialización creciente —que hace posible y rentable la mecanización en ciertos casos— se puede esperar que se acreciente la productividad y la eficacia económica de cada tarea elemental.

“Pero la eficacia de conjunto de la empresa no resulta únicamente de la eficacia media con que se ejecutan las diferentes operaciones. Depende de la manera como se *coordinan* estas operaciones entre sí...

“De manera que se debe temer que el costo de la gestión de la empresa no aumente como el cuadro del tamaño de la empresa, pues el costo unitario de gestión por unidad producida sería proporcional al tamaño de la empresa, *siendo todas cosas iguales por otra parte.*

“*La empresa de gran dimensión corre el peligro así de perder en costos de gestión (y más específicamente en costos de coordinación), una gran parte de las ventajas que le había dado su tamaño en las operaciones aisladas de venta, de aprovisionamiento o de producción.* Un empresario gigante podrá también obtener resultados económicos menos buenos que una empresa media. Su inercia, su menor rapidez de reacción la hacen igualmente más vulnerable en un medio en transformación rápida e incesante.

“Puede esbozarse un paralelo con la desaparición al fin de la era secundaria de criaturas terrestres gigantes; el diplodocus que pesaba 25 toneladas, el iguanodón que alcanzaba los 6 metros de alto, el atlantosauro que medía hasta 40 metros de largo, desaparecieron súbitamente. La neurología sugiere que la fragilidad de estos colosos residía en un tiempo de reacción demasiado elevado, resultante de la duración del recorrido del influjo nervioso en un cuerpo desmesurado.”

sas, recordamos que el 62 por 100 de los 9.500.000 asalariados de la industria y del comercio, sector público y sector privado, trabajan en empresas de menos de 200 asalariados. Sobre 775.530 empresas industriales y comerciales: 530 emplean más de 1.000 asalariados; 70.000 emplean de 11 a 200 asalariados; 700.000 ocupan de 1 a 11 asalariados.

Las mutaciones en la administración de la empresa.

“El razonamiento precedente suponía implícitamente que la coordinación de las tareas que realiza la organización de la empresa no cambia de una manera significativa según el tamaño de ésta. Ahora bien, la experiencia muestra que los *métodos de dirección* que pueden hacer próspera una empresa pequeña no son convenientes en una empresa mayor: la gran empresa no puede funcionar sin una *infraestructura* importante; su *estructura* necesita empleos u órganos de estado-mayor, donde los especialistas estudien las condiciones de eficacia de las tareas orgánicas. Se constata además que muchas empresas son frenadas en su crecimiento por el hecho de que conservan métodos de dirección que no son convenientes ya cuando la firma ha cambiado de tamaño; cuando estas empresas se agrandan, sin embargo, sus resultados no se mejoran, y a menudo se degradan en valor relativo; además se hacen muy vulnerables a la coyuntura económica o a la evolución técnica, pues su inercia ha aumentado con su masa, mientras que su capacidad de adaptación no ha cambiado. Dicho de otra manera, sólo una *modificación de la organización y de los métodos de gestión* de la empresa podría actualizar el potencial latente de la mayor eficacia que resulta de la más grande escala de sus operaciones.”

Patología del gigantismo y sus remedios.

“Una enfermedad que acecha a la gran empresa es la *desviación burocrática*: el trabajo administrativo degenera en papeleo; el sentido de la iniciativa, de la economía de medios o de responsabilidades se diluye; lo funcional engendra lo funcional según la ley que ha hecho célebre Parkinson.

“Pero esta degeneración burocrática puede ser curada y prevenida con la terapéutica que preconizan las teorías modernas de gestión de las empresas:

“— *división de la empresa en «departamentos autónomos», que vuelve a darle algunas de las ventajas de flexibilidad, de facilidad de síntesis, que presentan las pequeñas empresas...*

“— *descentralización de las responsabilidades y del poder de decisión a los escalones en que se plantean los problemas a resolver;*

“— *dirección por los objetivos y por los planes (coordinando*

I. LA DESAPARICION DEL DIPLODOCUS...

objetivos y medios); ajustada con un sistema adecuado de control de realizaciones

“— etc...”

La gran empresa se transforma así en una *federación de unidades* que conciernen a sus actividades y utiliza los servicios de especialistas comunes. Es interesante notar que las grandes empresas internacionales o multinacionales que utilizan estos principios de organización consiguen resultados económicos asombrosos.

“En definitiva, la eficacia de la función administrativa depende menos de la dimensión de la empresa que de la *calidad de su organización*. Si la gran empresa es amenazada por una deformación patológica —la burocracia— es posible prevenir esta enfermedad con la adopción de métodos de organización que recomiendan los especialistas de dirección de las empresas: se podrá así actualizar y acumular las ventajas potenciales que resultan de la escala de la empresa.”

La función humana.

“No le basta a una empresa haber instalado los equipos más modernos o haber concebido los métodos de gestión más elaborados. Los resultados obtenidos dependerán de la manera que se movilicen las energías físicas, intelectuales y afectivas de los que hace trabajar.”

La adhesión del trabajador y las relaciones humanas.

“Siendo así que algunos consideran que, a objetos iguales, la moral del personal varía de manera inversamente proporcional con la acción de la empresa, o al menos del establecimiento: se puede explicar esta idea considerando que cuanto mayor sea la empresa, más dividido estará el trabajo, “desmenuzado” utilizando una expresión de G. Friedmann, así pues será más fatigoso; el interés del trabajo disminuirá, aun cuando el trabajador no sea tratado como el de la película “Tiempos modernos” de Chaplin. La satisfacción de los trabajadores y su productividad tienden a disminuir cuando el efectivo del establecimiento aumenta. Cuanto más numeroso sea el efectivo que trabaja, tanto más el individuo se sentirá como un “número” perdido en una masa anónima. Le será difícil a un jefe de empresa, o a un jefe de es-

tablecimiento, conocer individualmente y tratar como a una persona autónoma a cada uno de los trabajadores que dirige, cuando la unidad a sus órdenes supera las 200 ó 300 personas.

“Algunas empresas consideran que hay una *dimensión sociológica del establecimiento máxima*: más allá de un cierto efectivo de trabajadores (300 según la Telemecánica eléctrica), le sería imposible al director del establecimiento conocer a cada uno de sus subordinados, y crear un clima satisfactorio de relaciones humanas” (2).

II. LOS CUERPOS INTERMEDIOS Y EL PROGRESO ECONOMICO

LAS TEORIAS DE KEYNES Y LAS DE LA PLANIFICACION ESTATAL EMPIEZAN A RESULTAR ANTICUADAS

LA OPINION DE ANDRÉ MALTERRE

El totalitarismo de Estado nos es a menudo presentado como solución del futuro. A veces, se le califica de “inevitable”; “fatal”...

Se presenta como una “idea nueva”.

Nos sentimos felices al encontrar, escrita por el presidente de la C. G. T., André Malterre, en la editorial del “Creuset” (16 de junio de 1966), una crítica pertinente de estas “ideas nuevas” que: en materia económica, ¡no podrán ser la solución del futuro!

Escribe:

“El papel de una organización sindical como la nuestra consiste en que, al mismo tiempo que facilite el progreso, disminuya al máximo los inconvenientes y los sufrimientos que produce a tal o cual de nosotros.

“Tal acción, para ser eficaz, supone un análisis de las razones que explican la evolución de nuestra sociedad, no sólo en el marco estrictamente nacional, sino en un marco europeo, hasta también occidental. No podemos, pues, seguir ignorando las doctrinas económicas nuevas que inspiran el comportamiento económico de grandes naciones industriales como los Estados Unidos y Alemania occidental.

“Desgraciadamente, a causa de retrasos considerables en ma-

(2) Los pasajes en letra gruesa han sido subrayados por nosotros.