

THE CONVERSATION

Rigor académico, oficio periodístico



Shutterstock / metamorworks

Las nuevas tecnologías y la concentración de poder en las empresas

Publicado: 23 enero 2023 19:20 CET

Carlos Sáenz Royo

Organización y dirección de empresas, Universidad de Zaragoza

Hace ya tiempo que se analizan las bondades de las organizaciones participativas (como la *empresa con propósito*, el trabajo en equipo, los buzones de sugerencias, los procesos de mejora continua...), en las que se mejora el ambiente laboral y las relaciones entre sus miembros, y se fomentan la participación y la colaboración de todos en la toma de decisiones, haciendo del trabajo una cuestión de equipo en el que todo el mundo gana.

Sin embargo, no queda claro que las organizaciones tradicionales, más jerarquizadas y en las que la autoridad y el poder están muy concentrados, pierdan cuota de mercado por cuidar poco a sus empleados. Lo que se constata es que los sistemas de participación desaparecen por desuso y la única forma de participación que prevalece es la impuesta legalmente: el sistema sindical. Seguramente porque algunas empresas han puesto en marcha distintas técnicas participativas con el único objetivo de mejorar su imagen de cara al público.

Fuerzas contrapuestas

Estas estrategias no deberían albergar esperanzas de éxito si son los directivos los que deben desarrollar sistemas de trabajo que les suponen una pérdida de poder. Igual que no se debería esperar que los trabajadores piensen y se impliquen solo por la satisfacción de sentirse apreciados, o por unos premios pírricos. Pensar es difícil y requiere tiempo y esfuerzo siendo casi imposible incentivar este tipo de inversión en empresas flexibles que no garantizan una permanencia en el tiempo.

Este complicado problema apenas se ha tratado en la literatura económica, que ha puesto mucho esfuerzo en conocer cómo funciona el mercado, fundamentalmente las distorsiones de precio que se producen cuando oferta o demanda disponen de un mayor poder de negociación, dejando en segundo plano las discusiones sobre el nivel de jerarquía y participación en las organizaciones.

Tecnología y economía de escala

Parecía que la revolución de las tecnologías de la información (TI) podía potenciar el mercado frente a las organizaciones, gracias a las reducciones de coste y de tiempo en la transmisión de información. En cambio, el resultado ha sido la aparición de grandes multinacionales (Google, Apple, Meta, Microsoft, Amazon) con poder suficiente para rivalizar con los Estados.

Esto es así porque las TI han generado las mayores economías de escala vistas hasta el momento: el coste marginal de atender un nuevo cliente es prácticamente cero y eso les ha convertido en monopolios naturales. Estas grandes compañías tienen la capacidad de impedir la aparición de competencia debido a la acumulación de recursos y de poder.

Además, las TI han permitido a las organizaciones apropiarse de gran parte del conocimiento del factor trabajo, desincentivando la inversión en capital humano, distorsionando los equilibrios retributivos y deteriorando el crecimiento de largo plazo de la productividad.

Los estragos generados

La falta de regulación (necesaria para mejorar la eficiencia de los mercados) aumenta a medida que el desarrollo de la tecnología se acelera, los activos se vuelven más intangibles, las corporaciones afectan a segmentos más amplios de la sociedad y las economías de escala crecen en proporciones globales.

Tres evidencias empíricas alertan sobre los problemas del modelo autoritario de organización:

1. La acelerada concentración de la renta en unas pocas personas, que cuestiona si el sistema de gobernanza actual proporciona el bienestar suficiente y necesario para no generar conflicto entre los individuos.

2. La tendencia decreciente de la productividad, que pone en cuestión el hasta ahora punto fuerte de la concentración de autoridad.
3. La falta de confianza de los individuos hacia las organizaciones, que puede frustrar la inversión en capital humano específico. Esto, junto a la falta de capitalización, puede provocar fenómenos como el continuo fracaso en la implementación de proyectos tecnológicos por parte de las empresas y el abandono sin motivo aparente del puesto de trabajo.

Regular el modelo de empresa

Iniciativas voluntarias como el desarrollo de empresas con propósito no son suficientes. Debe haber un sistema regulatorio que supere el modelo de participación enfrentada dirección-trabajador, haciendo uso de las nuevas tecnologías.

En 2020, el economista francés Thomas Piketty propuso establecer la obligación legal de incorporar a los miembros de la organización en los consejos de administración para así aumentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales.

Los nuevos sistemas regulatorios deben poner atención en la reducción de los tiempos de decisión, en la independencia de los individuos y en el establecimiento de sistemas de información más transparentes para mantener la competitividad de la empresa participativa.

Estas iniciativas se aproximan a la autogestión, donde el riesgo provocado por la incertidumbre sobre la producción final se reparte entre los propietarios de los recursos.

En definitiva, la regulación debe premiar *conscientemente* (impositivamente y con incentivos) a la empresa participativa, a sabiendas de que debilita la autoridad y reparte la responsabilidad y la remuneración, lo que no es un problema fácil de resolver.