

Tamaño y productividad de la empresa española. El recurso olvidado de la calidad de la dirección

Emilio Huerta Arribas, Universidad Pública de Navarra, y Vicente Salas Fumás, Universidad de Zaragoza

Policy Brief núm. 12

Octubre, 2017

1. Introducción

La dimensión de la empresa española y, más concretamente, la fragmentación y el excesivo peso de las micro y de las pequeñas empresas en la estructura empresarial existente, aparece reiteradamente en foros académicos, empresariales y políticos como una de las principales debilidades de la economía española (véase Andrés y Doménech (2015), Banco de España (2015; capítulo 2), Consejo Nacional de Competitividad (2015), Fariñas y Huergo (2015) e IVIE (2014; capítulo 4)). El tejido empresarial español muestra una sobrerrepresentación de empresas pequeñas y una infrarrepresentación de empresas medianas y grandes, en comparación con la representación de empresas pequeñas y grandes en países del entorno, especialmente Alemania. En general, la evidencia estadística comparada entre países muestra una asociación positiva entre el tamaño medio de las empresas y la productividad media de las economías. En particular, la economía alemana, con más presencia de empresas medianas y grandes, es más productiva, más innovadora y está más internacionalizada que la española. Dentro de España, la productividad, innovación e internacionalización de las empresas se asocian positivamente con la dimensión.

El corolario final es que con una distribución de tamaños empresariales similar a la de Alemania, la economía española sería significativamente más productiva, innovadora e internacional de lo que actualmente es. Sin embargo, este argumento resulta incompleto porque la distribución de tamaños empresariales de una economía no es el resultado del azar, sino que responde a la agregación de decisiones de los agentes económicos, principalmente empresarios, sobre qué producir (bienes y servicios), para quién producir (mercados y clientes) y cómo producir (con qué tecnología y organización). Si no se

comprenden bien las motivaciones detrás de las decisiones empresariales, y cómo influyen en ellas las restricciones de la competencia y del marco institucional, será difícil encontrar las palancas para el cambio deseado. Por otra parte, actuar directamente sobre el tamaño a través de iniciativas de política económica condicionadas a la dimensión y/o al crecimiento de las empresas, tal vez sirva para aumentar su tamaño medio pero dejará intactas las verdaderas barreras a la productividad, innovación e internacionalización, que es realmente lo que contribuye al bienestar colectivo.

Este informe proporciona nuevas evidencias sobre la distribución de tamaños empresariales en España y su relación con la productividad de la economía, indaga sobre las causas que explican la situación actual, y apunta algunas propuestas para propiciar cambios. Entre las evidencias se incluyen los resultados de comparar los tamaños y la productividad de las empresas españolas con los de otros países del entorno, Alemania, Francia e Italia, y una cierta perspectiva temporal. En líneas generales, la evidencia confirma la asociación positiva entre dimensión y productividad de las empresas, pero también hay excepciones. Por ejemplo, la productividad media de las empresas francesas es mayor que la de las empresas alemanas, a pesar de que la distribución de tamaños empresariales de Francia es similar a la de España; en Italia, las micro y pequeñas empresas están más sobrerrepresentadas que en España, pero la productividad media de las empresas italianas es superior a la de las españolas. Una interpretación superficial de la evidencia empírica, sin comprender las explicaciones detrás de la misma, puede inducir a errores de apreciación y, sobre todo, a inferir relaciones de causa efecto entre dos variables cuando de lo que se trata únicamente es de una asociación estadística entre

ellas, resultado de factores invisibles para un observador casual.

En lo que respecta a las causas que explican la estructura de tamaños y productividad de las empresas en España, el informe las agrupa en tres tipos: técnicas (especialización productiva), políticas (regulaciones que aumentan los costes externos de crecer) y organizacionales (modelos de gestión que elevan los costes internos de crecer); y se explican las relaciones entre ellas. Para cada tipo de causas se apuntan los orígenes de la supuesta relación positiva entre dimensión de la empresa y productividad. Finalmente, según el diagnóstico, se hacen algunas propuestas en la dirección de cambiar las actuales políticas públicas dependientes del tamaño, de mejorar el funcionamiento del mercado de empresarios, y de implantar sistemas de gestión y organización interna de las empresas que reducen los costes internos de crecer.

2. Dimensión empresarial y productividad: evidencias

La distribución altamente asimétrica de los tamaños empresariales es una evidencia que se repite en todos los países a partir de un cierto grado de desarrollo. Lo que nos interesa es saber la realidad concreta de España, su evolución en el tiempo y cómo se compara con la de otros países de su entorno.

El cuadro 1 muestra, primero, el sesgo de la distribución de tamaños empresariales en España hacia las clases de tamaño más pequeño y, segundo, la permanencia de esa situación durante, al menos, los últimos veinte años. Además, en los últimos diez años, coincidiendo con la severa crisis económica, las empresas de 10 o más trabajadores pierden peso relativo y, dentro de ellas, especialmente las de entre 10 y 49 empleados.

Cuadro 1. Número y distribución por tamaños de las empresas (personas jurídicas) en España

		2015	2005	1995
Sin asalariados		55,00%	51,00%	57,00%
Con asalariados:		45,00%	49,00%	43,00%
Micro*	1 a 9	90,75%	88,00%	88,00%
Pequeñas*	10 a 49	7,70%	10,40%	10,40%
Medianas*	50 a 249	1,30%	1,50%	1,40%
Grandes*	250 o más	0,25%	0,30%	0,20%
Total absoluto (miles)		3.187	3.064	2.519

*Distribución por tamaños de las empresas con asalariados.
Fuente: elaboración propia a partir de datos del DIRCE.

En España, en el sector privado no agrario existen actualmente alrededor de 3,2 millones de empresas-personas jurídicas. Más de la mitad, 55 %, no emplean ningún asalariado (es de esperar que en su mayor parte den soporte a las actividades de trabajadores autónomos sin asalariados, alrededor de 1,8 millones según la EPA). De las empresas que sí tienen asalariados, cerca del 95 % emplean entre 1 y 9 trabajadores. Teniendo en cuenta las cifras de número de personas ocupadas como empleados asalariados en el sector privado no agrario según la EPA (6,5 millones en 1995, 11,4 millones en 2005 y 11,1 millones en 2015), el número medio de empleados por empresa con asalariados en cada año es de 6,3, 7,5 y 8,1, respectivamente. El número de asalariados tiende a variar más con el ciclo económico que el número de empresas por lo cual el tamaño medio tiende a comportarse de forma anticíclica. En suma, desde hace ya algunas décadas, el tamaño medio de las empresas con asalariados en España se mantiene estable entre 7 y 8 asalariados.

Comparación de distribución de tamaños entre países

Las estadísticas de Eurostat permiten comparar la distribución de tamaños empresariales de España con la de otros países europeos. Los cuadros 2, distribución de empresas por clases de tamaño, y 3, distribución de los ocupados en estas empresas también por clases de tamaño, comparan España con Alemania, Francia e Italia según los últimos datos disponibles.

En los cuatro países la distribución de empresas por clases de tamaños muestra una elevada asimetría, con una proporción muy alta de micro y pequeñas empresas y una proporción muy baja de empresas grandes (cuadro 2). Dentro de este rasgo general, Alemania se diferencia del resto de países con un 18 % de empresas con 10 o más ocupados, mientras que en el resto de países las empresas con 10 o más ocupados apenas superan el 5 %. La cifra del 0,44 % de empresas grandes en Alemania, con 250 o más ocupados, multiplica por tres la proporción de empresas grandes de Francia y por cuatro la de España.

Las proporciones más altas de personas ocupadas se concentran, por lo general, en las clases de tamaños empresariales más bajos y más altos, microempresas y empresas grandes (cuadro 3). Alemania vuelve a diferenciarse de nuevo con un porcentaje relativamente más alto de personas ocupadas en empresas medianas, entre 50 y 249 trabajadores. En

Francia, con una proporción parecida de microempresas que España e Italia, los ocupados en microempresas representan el 29 % del total, mientras que en España e Italia la proporción supera el 40 % (en Alemania no llega al 19 %). En Alemania y Francia, el 37 % del total de ocupados trabaja en empresas grandes, mientras que en España e Italia los porcentajes son solo del 26,7 % y del 20,3 %. En Alemania, el 58 % de los ocupados trabaja en empresas medianas o grandes, en Francia, el 51 %, en España, el 40 %, y en Italia, el 33 %.

La traslación de las cifras de los cuadros 2 y 3 a tamaños medios por empresa pone de manifiesto los siguientes resultados: Alemania, 12,1 ocupados por empresa, España, 4,5, Francia, 5,1, e Italia, 3,8. Dentro de cada clase de tamaño, los valores medios de ocupados por empresa son similares para Alemania, España e Italia. Francia tiene un tamaño medio por empresa superior al del resto de países en cada clase de tamaño, excepto en el grupo de empresas entre 0 y 9 ocupados donde el país con mayor tamaño medio por empresa es Alemania. Por lo tanto, las diferencias entre tamaños medios totales por países, especialmente con respecto a Alemania, tienen su origen sobre todo en las diferencias en las proporciones de empresas en las distintas clases de tamaños, y no tanto en diferencias en los tamaños medios dentro de cada clase de tamaño.

Cuadro 2. Distribución de empresas privadas no financieras y no agrarias por clases de tamaño: 2013

Tamaños	0 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 249	250 o más	Total absoluto (miles)
Alemania	82,13%	10,04%	4,86%	2,47%	0,49%	2.183
España	94,62%	3,11%	1,55%	0,61%	0,11%	2.332
Francia	95,09%	2,48%	1,58%	0,67%	0,15%	2.975
Italia	94,95%	3,21%	1,25%	0,49%	0,08%	3.746

Fuente: Eurostat.

Cuadro 3. Distribución de ocupados en empresas privadas no financieras y no agrarias por clases de tamaño: 2013

Tamaños	0 a 9	10 a 19	20 a 49	50 a 249	250 o más	Total absoluto (miles)
Alemania	18,77%	11,07%	12,16%	20,24%	37,75%	26.430
España	40,83%	9,06%	10,14%	13,29%	26,67%	10.524
Francia	29,29%	7,84%	10,78%	15,12%	36,91%	15.221
Italia	46,29%	11,00%	9,72%	12,38%	20,27%	14.364

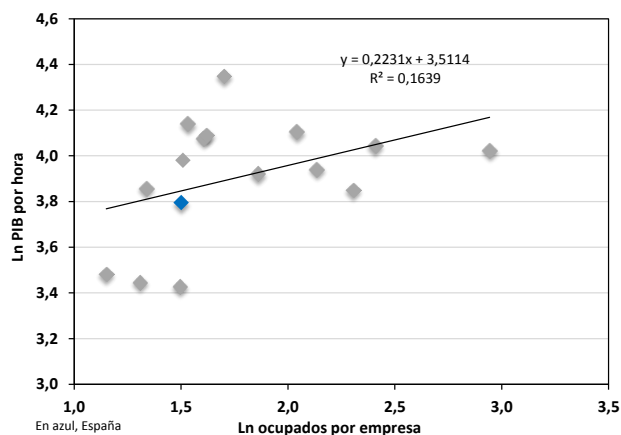
Fuente: Eurostat.

Dimensión y productividad

El análisis de la relación entre tamaños empresariales y productividad, en este caso productividad aparente del trabajo, se realiza, primero, con valores medios de las variables para una muestra de países, y, después, comparando productividades medias por tamaños de empresas dentro de un mismo país.

En el gráfico 1 se muestra la asociación estadística entre productividad aparente del trabajo (PIB por hora trabajada) y tamaño medio por empresa - persona jurídica para un conjunto amplio de países europeos. El gráfico 2 es similar, pero en este caso el cálculo del tamaño medio de la empresa toma como referencia el número de personas que trabajan por cuenta propia, contratan o no asalariados, identificados genéricamente como "empresarios". El número de asalariados por empresario se interpreta como medida de la productividad media por empresario (los empresarios dirigen la asignación de recursos y serán más productivos cuanto mayor sea el volumen de recursos que dirige cada uno).

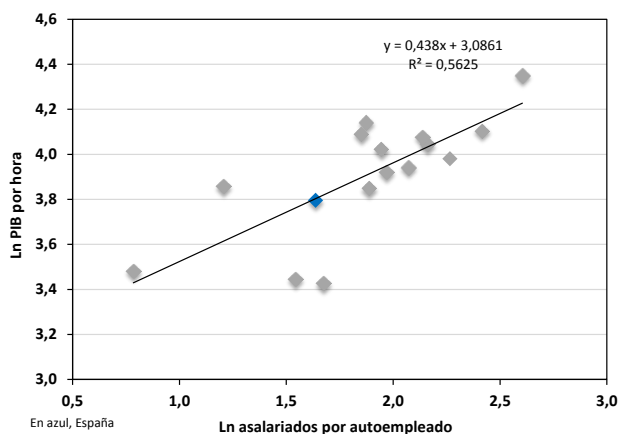
Gráfico 1. PIB por hora trabajada y ocupados medios por empresa (en logaritmos)



Los gráficos 1 y 2 evidencian la asociación positiva entre productividad media de la economía y un indicador de la dimensión media de sus empresas, si bien la bondad del ajuste de la línea de regresión y la elasticidad estimada difieren según el indicador de dimensión empresarial que se utilice. En este caso, las diferencias en las productividades medias entre países se explican mejor por diferencias en la productividad media de los empresarios que por diferencias en ocupados por empresa - persona jurídica. En particular, la elasticidad estimada de 0,44 entre productividad de la economía y

productividad de los empresarios es dos veces la estimada con respecto al tamaño medio de las empresas - personas jurídicas. Este valor significa que si un país, A, tiene una productividad media de sus empresarios el doble que la de otro país, B, dentro del rango de valores de la muestra, la productividad media de la economía en el país A será un 44 % superior a la del país B.

Gráfico 2. PIB por hora trabajada y asalariados por empresario (en logaritmos)

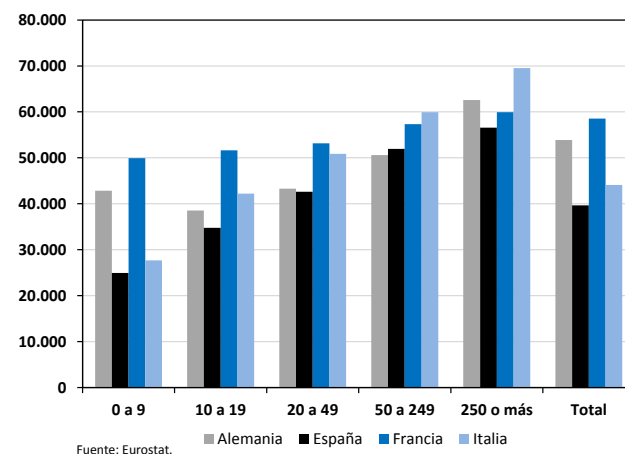


Países: Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, España, Francia, Italia, Chipre, Holanda, Austria, Portugal, Finlandia, Suecia, UK, Noruega, Suiza.

Evidencias empíricas como las de los gráficos 1 y 2 sirven de base a la recomendación general, en España y en cualquier país, de aumentar la dimensión media de las empresas como un medio para conseguir una economía más competitiva. Estas propuestas se refuerzan con evidencias complementarias sobre dimensión empresarial y productividad de la economía con datos empresariales de dentro de un mismo país.

El gráfico 3 muestra la productividad media en cada clase de tamaño empresarial y para el agregado total, calculada como valor añadido bruto por persona ocupada, para las empresas en Alemania, España, Francia e Italia. El colectivo de empresas españolas es el que muestra la menor productividad media, algo menos de 40.000 euros de valor añadido por ocupado, y el de las empresas francesas muestra la mayor productividad, con 58.500 euros de valor añadido por trabajador; es decir, con datos de Eurostat y expresado en euros corrientes, las empresas francesas de promedio son un 46,25 % más productivas que las españolas. Las empresas alemanas son las segundas en productividad media, cerca de las francesas, y las italianas, las terceras, con una productividad media un 10 % superior a la de las españolas.

Gráfico 3. Productividades medias (euros por ocupado) por tamaño de empresa y total, 2013



Dentro de cada país, la productividad media de las empresas en cada clase de tamaño aumenta al pasar de clases de tamaño inferiores a clases superiores, aunque la elasticidad de la productividad al tamaño varía de unos países a otros. España es el país con las empresas menos productivas, de promedio, en todas las clases de tamaño, si bien donde se aprecian las mayores diferencias de las empresas españolas con las francesas y alemanas es en las microempresas (de 1 a 9 ocupados). En las clases de tamaños más grandes, las diferencias entre empresas de los distintos países son menores. España e Italia son también los países con mayor diferencia entre la productividad media de grandes y pequeñas empresas. En Francia, en cambio, las diferencias de productividad entre clases de tamaños son relativamente menores.

El lastre que supone para la productividad media de las empresas españolas la elevada concentración de empleo en las microempresas es evidente: si la comparación de la productividad media con las empresas alemanas se limita al colectivo de empresas con 10 o más ocupados se reduce al 10 %, frente al 38 % de diferencia cuando la comparación se hace con el total de empresas. El tejido empresarial en España muestra una gran dualidad, con un 40 % del total de ocupados en el sector privado no financiero y no agrario trabajando en microempresas de muy baja productividad media; el resto, en empresas pequeñas, medianas y grandes, con una productividad media sensiblemente más alta, aunque por debajo de la de los ocupados en empresas de tamaño similar en otros países del entorno. El reto de aumentar la productividad de las empresas españolas no es solo aumentar el peso de las empresas medianas y grandes en el conjunto de la economía; es necesario también

aumentar la productividad media de las empresas en su dimensión actual.

La fórmula para mejorar la productividad de las empresas españolas a partir de la evidencia anterior acostumbra a presentarse en forma de simple aritmética. Con la actual distribución de empresas por clases de tamaños, acercar la productividad media de las empresas españolas a la de las empresas alemanas en cada clase de tamaño aumentaría la productividad media de las empresas españolas en un 23 %. Por otra parte, si se mantiene la productividad actual de las empresas españolas en cada clase de tamaño y la distribución de empresas por tamaños se acercara a la distribución por tamaños de las alemanas, la productividad media aumentaría el 15 %. La dualidad afecta también a las empresas italianas, aunque las de tamaño superior superan claramente en productividad media a las españolas de tamaño similar. Ahora bien, la aritmética no nos dice lo más importante: qué se puede hacer para aumentar la productividad y/o cambiar la distribución de tamaños.

3. Factores que explican el tamaño empresarial y su relación con la productividad

¿Por qué en España hay más empresas de menor dimensión que en Alemania? ¿Por qué la dimensión empresarial y la productividad aparente del trabajo van de la mano? Es evidente que el cambio en la distribución de tamaños empresariales y la mejora de la productividad en España no se van a conseguir por la pura aritmética anterior. La distribución de tamaños empresariales y la productividad son el resultado de decisiones de empresarios y directivos guiadas por su interés particular y bajo las restricciones de la competencia y del marco jurídico, institucional y social. Solo entendiendo mejor los factores que explican por qué la distribución de tamaños empresariales es la que es, podrán atisbarse posibles vías de cambio y mejora.

Existen al menos tres causas de naturaleza distinta, técnicas, políticas y organizativas, que pueden explicar la realidad actual de distribuciones de tamaños empresariales en España. Cada una de ellas parte de una visión distinta de lo que es una empresa y explica de forma diferente la aparente asociación positiva entre dimensión y productividad.

Explicación técnica

La empresa se contempla como una *unidad de producción*, es decir, una planta productiva donde se aprovecha una tecnología para transformar recursos primarios, capital y trabajo, y bienes intermedios, en bienes o servicios de mayor valor para los clientes compradores. Desde la economía se destaca el concepto de *escala eficiente*; la capacidad de la unidad productiva para la cual el coste medio de producir se hace mínimo, como la dimensión hacia la que convergen las empresas-plantas con la misma tecnología por la presión de la competencia y el resultado de la selección natural de los productores eficientes. Desde la explicación técnica, las diferencias en la distribución de tamaños empresariales entre países sería el resultado de diferencias en su especialización productiva, tanto en la composición de la cesta de bienes y servicios que producen como en las diferencias entre tecnologías utilizadas en la producción de variedades, tal vez distintas, de un mismo bien.

En este mismo contexto técnico, la relación entre dimensión y productividad podría obedecer a diferentes razones. En el caso de la productividad aparente del trabajo, valor añadido por empleado, las tecnologías de producción compatibles con las leyes económicas básicas implican que la productividad aparente del trabajo aumentará según se intensifique el uso de capital por trabajador. Por tanto, si la dimensión empresarial se asocia positivamente con tecnologías de producción más capital intensivas se observará, a su vez, una asociación positiva entre productividad aparente del trabajo y dimensión de la empresa. Más difícil resulta desde esta perspectiva explicar por qué las empresas más grandes tienen una productividad total de los factores, PTF, mayor que las pequeñas (Moral-Benito, 2016). La PTF es exógena en los modelos al uso y lo que sabemos es que cuando las empresas compiten en un mismo mercado, la distribución de tamaños, cuotas de mercado, en el equilibrio competitivo estará directamente relacionada con la PTF ex ante. Es decir, las diferencias de PTF son las que explican las diferencias en las cifras de ventas de las empresas y no al revés.

Para comprobar si detrás de las diferencias en la distribución de tamaños empresariales entre España y Alemania existen causas de naturaleza técnica, el cuadro 4 muestra algunos datos de especialización productiva por sectores, tamaños y productividades aparentes dentro de cada sector para los dos países. En

cada país los tamaños medios empresariales (personas jurídicas) difieren claramente entre sectores productivos, y algo similar ocurre con las productividades medias. Por otra parte, la estructura productiva, peso relativo de cada sector económico en el conjunto de la economía, es diferente entre Alemania y España: la manufactura tiene un peso relativo mayor en Alemania que en España, mientras que en el comercio, la construcción y la hostelería ocurre lo contrario. Para una misma productividad de la manufactura y una misma dimensión media de las empresas, la economía española sería menos productiva y tendría un tamaño empresarial menor que la alemana solo por el menor peso de la manufactura en el conjunto de la economía en España que en Alemania.

Pero una vez más las diferencias en la estructura productiva de los dos países no basta para explicar las diferencias de productividad entre España y Alemania. Como pone de manifiesto el cuadro 4 en casi todos los sectores, la excepción es la hostelería, las empresas españolas son menos productivas que las alemanas. La convergencia en productividades requiere algo más que cambiar la especialización productiva de la economía española; hace falta también aumentar la productividad media de las empresas dentro de los actuales sectores productivos.

Explicación política

Esta línea de explicación de la distribución de tamaños empresariales adopta la visión de la empresa como *persona jurídica*, a la que el derecho otorga capacidad para poseer activos en propiedad y para contratar con terceros, generalmente bajo formas jurídicas a las que

se les otorga el estatus de responsabilidad limitada. La empresa - persona jurídica es la que se registra en las estadísticas oficiales, como el DIRCE, y a la que se refieren los estados contables donde se reflejan sus activos y pasivos, y la actividad generada a partir de ellos. La dimensión de la empresa como persona jurídica se asocia con el valor monetario de los activos en propiedad, recogidos en su balance contable, y/o con las ventas y trabajadores que comparten procesos productivos con los activos propiedad de la empresa. Las fronteras de la empresa - persona jurídica quedan delimitadas por los activos no humanos que posee en propiedad, los cuales a su vez variarán con las fases de la cadena de valor que la empresa decide controlar internamente, *fabricar*, y las que se controlan desde otras empresas con las que se establecerán relaciones mercantiles, *comprar*.

El grado de especialización vertical resultante dependerá de consideraciones técnicas para hacer mínimos los costes de producción pero, sobre todo, de consideraciones alrededor de los costes de contratar, costes de transacción, para resolver problemas de coordinación y motivación entre especialistas. Los costes de contratar para el gobierno de las transacciones, y, por tanto, la eficiencia productiva que se consigue finalmente, varían con la naturaleza de las transacciones, simples o complejas. Pero a la hora de valorar el papel de los costes de transacción en el desarrollo económico se hace hincapié sobre todo en los factores del entorno jurídico e institucional que inciden en los costes de contratar resultado de utilizar fórmulas de “mercado”, “empresa” o “híbridas” en el gobierno de las transacciones.

Cuadro 4. Comparación sectorial de tamaño y productividad entre Alemania y España

	Proporción sobre VAB total		Tamaño (trabajadores por empresa)		Productividad (VAB/trabajador, millones de euros)		Comparación Alemania/España	
	España	Alemania	España	Alemania	España	Alemania	Tamaño	Productividad
Manufactura	22,32%	34,44%	10,280	35,599	0,054	0,068	3,463	1,267
Construcción	7,62%	5,69%	3,068	7,359	0,032	0,041	2,398	1,27
Comercio mayorista y minorista. Reparación de autos	21,80%	17,25%	4,006	10,782	0,031	0,041	2,692	1,311
Transporte y almacenamiento	9,41%	6,80%	4,259	22,696	0,048	0,047	5,329	0,987
Hoteles y restaurantes	5,73%	2,19%	4,357	9,303	0,02	0,016	2,135	0,826
Información y comunicación	7,55%	7,56%	7,756	11,208	0,078	0,097	1,445	1,235
Activ. científicas, técnicas y profesionales	8,23%	9,56%	2,626	5,561	0,038	0,061	2,117	1,618
Activ. administrativas y de apoyo	6,69%	6,65%	10,292	19,768	0,023	0,032	1,921	1,355

Fuente: Eurostat.

La menor visibilidad de los costes de transacción (no aparecen en la contabilidad analítica y financiera de las empresas; en muchos casos son costes atribuibles a oportunidades de crear riqueza que no se materializan) impide establecer relaciones entre productividad aparente del trabajo y/o PFT, y dimensión de las empresas - personas jurídicas, en base a ellos. Sí puede establecerse como norma general que factores como la inseguridad jurídica al participar en transacciones e intercambios entre empresas favorecerán la adopción de mecanismos de gobierno alternativos al mercado.

Las explicaciones más habituales sobre el porqué de la distribución de tamaños empresariales en España hacen hincapié en interferencias del marco jurídico e institucional en las decisiones de crecimiento de la empresa, aunque sin profundizar en los orígenes concretos de los costes de transacción. En este informe las explicaciones se agrupan bajo la denominación de “políticas” por considerar que las mayores interferencias con el funcionamiento de los mercados tienen su origen en las políticas públicas dependientes del tamaño empresarial en ámbitos como regulación del mercado laboral, competencia efectiva en los mercados de productos, regulación de los mercados financieros, y fiscalidad de las rentas de personas físicas y jurídicas. Los ejemplos de políticas dependientes del tamaño más comunes son:

- A partir de 6 millones en ventas, las obligaciones tributarias de las empresas aumentan; por ejemplo, el pago fraccionado del IVA. Además, pasan a vigilancia de la Delegación Central de Grandes Contribuyentes de la Agencia Tributaria, y con ello aumenta notablemente la probabilidad de inspección fiscal.
- A partir de 50 trabajadores las empresas deben contar con un comité de empresa que represente a sus trabajadores. Existen límites burocráticos al despido de trabajadores y, en algunos países, Francia por ejemplo, la empresa debe implantar algún plan de participación financiera de los trabajadores.
- Un tipo impositivo para los beneficios de sociedades; 25 % - 30 % para pymes y ordinario, por debajo del tipo marginal que grava la renta personal de muchos contribuyentes hasta acercarse al 50 %.

Para demostrar la influencia de estas políticas públicas en la dimensión de las empresas españolas, la evidencia

aportada más común es la sobrerrepresentación de empresas en los tamaños ligeramente por debajo de los umbrales de 50 trabajadores o de 6 millones de ingresos, y la infrarrepresentación en los tamaños en cifras de empleados y volumen de ventas ligeramente por encima. El argumento es que superar estos umbrales supone para las empresas un aumento importante en costes directos e indirectos de funcionamiento; la expectativa de elevados costes externos de crecer lleva a renunciar al crecimiento. La discusión alrededor de la importancia de los umbrales para explicar la distribución de tamaños empresariales está presente en otros países como Francia o Portugal, donde se observan patrones de tamaños empresariales similares a los españoles. El debate sigue abierto pues las evidencias sobre el impacto de las diferentes regulaciones en la dimensión media y productividad de las empresas no son concluyentes (Huerta y Salas, 2014).

Otro aspecto a tener en cuenta es la capacidad de las empresas para evitar los costes de saltar los umbrales sin perder eficiencia productiva. Por ejemplo, las empresas reparten activos, número de empleados y cifras de facturación entre personas jurídicas distintas evitando superar los umbrales, aunque a efectos de organizar la producción todos los activos se aprovechan bajo una única tecnología productiva. Almunia y López-Rodríguez (2014) concluyen que las políticas dependientes del tamaño en España afectan poco a la eficiencia económica y mucho al arbitraje regulatorio y fiscal (Garicano *et al.*, 2016). Para Francia, en cambio, estiman pérdidas de eficiencia no despreciables asociadas a las políticas dependientes del tamaño, aunque no explican por qué Francia tiene una productividad media relativamente alta en todas las clases de tamaño, como vimos antes. El recurso de crear personas jurídicas como un medio para arbitrar o eludir regulaciones alterará las estadísticas sobre tamaños medios de las empresas - personas jurídicas, pero no existe evidencia concluyente de los efectos sobre la eficiencia productiva.

Explicación organizacional

Desde esta perspectiva, la empresa se concibe como una *unidad de dirección* y, por tanto, el protagonista principal es el empresario que, directamente o a través de la delegación, toma las decisiones de asignación de recursos hasta donde alcanza su autoridad formal. Coase (1937) identifica la figura del *empresario* como la

persona que sustituye al sistema de precios en la dirección de la asignación de recursos cuando las razones de eficiencia así lo justifican, diferenciándolo de la *empresa*, a la que define como las relaciones que surgen alrededor del empresario en la realización de su función directora. Años más tarde, Lucas (1978) explica la distribución de tamaños empresariales en la economía como el equilibrio en un mercado donde personas con distintas habilidades directivas compiten por el control de recursos, trabajadores directos y capital, para producir y vender al mercado con la expectativa de obtener un beneficio a modo de compensación. Rosen (1982) y Medrano-Adán *et al.* (2015) generalizan el modelo original.

En el equilibrio, las personas más hábiles se emplearán como empresarios dirigiendo el trabajo de otros, menos hábiles, que se emplearán como asalariados. Entre los empresarios, los más hábiles emplean un número más que proporcionalmente mayor de asalariados que los menos hábiles, lo que explicaría la asimetría observada en la distribución de tamaños empresariales. Puesto que la habilidad del empresario forma parte del término de productividad total de la función de producción, la PTF de las empresas estará positivamente correlacionada con la dimensión. De todo ello se desprende que economías con menos empresarios y mayor volumen medio de recursos bajo la dirección de cada uno serán, de promedio, más productivas que las economías con más empresarios. Entre los factores que explican los tamaños y las productividades medias en el equilibrio están los parámetros de la distribución de habilidades en la población, el diseño interno de las empresas, el coste de la financiación y las características de la tecnología productiva, por ejemplo, la intensidad en el uso de capital.

Para averiguar si esta línea de explicación de los tamaños empresariales podría aportar luz sobre la evidencia española y de los países de su entorno, es necesario conocer algo más sobre quién realiza las funciones de empresario-director y sobre cómo se organizan internamente las empresas. La EPA distingue entre personas que trabajan por cuenta propia y personas que trabajan por cuenta ajena. Entre los primeros, diferencia entre quienes contratan asalariados, empleadores, y quienes no contratan, autónomos sin asalariados. Entre los asalariados, es posible distinguir a su vez entre *mánager* (alta dirección) y el resto de asalariados. Por la autonomía en el control sobre su trabajo y por los riesgos que

asumen, quienes merecen el calificativo de empresarios son los trabajadores por cuenta propia, con y sin asalariados; por otra parte, bajo el criterio de empresario como director del trabajo de otros son empresarios los empleadores y los *mánager*, *directores* en nuestra terminología.

El cuadro 5 proporciona evidencias a partir de datos de Eurostat sobre la estructura ocupacional en los cuatro países elegidos para la comparación. Los datos se refieren a toda la población ocupada, en el sector público y en el sector privado de la economía, incluida la agricultura.

Cuadro 5. Estructura ocupacional por países (% medios 2006-2015)

	Empleados/ ocupados	Mánager/ ocupados	Empleadores/ ocupados	Directores/ ocupados	Autónomos/ ocupados	Ocupados 2014 (miles)
Alemania	86,48%	3,18%	4,57%	8,75%	5,77%	39.065,20
España	81,49%	2,23%	5,22%	7,45%	11,07%	17.615,10
Francia	84,03%	5,42%	4,37%	9,79%	6,18%	26.022,20
Italia	75,58%	1,39%	6,57%	7,46%	16,46%	21.686,90

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat.

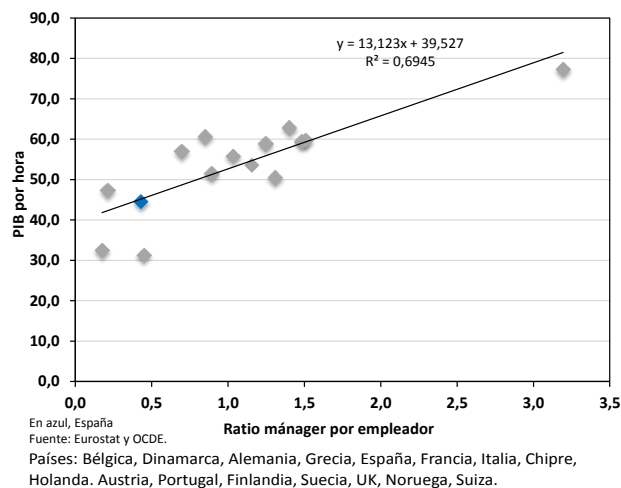
España e Italia destacan especialmente por la alta proporción de personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados (autónomos), lo que se traduce principalmente en menos empleados que en los otros dos países. En Francia, en cambio, la proporción de ocupados como *mánager* (puestos de alta dirección) es particularmente elevada. La proporción de personas que dirigen el trabajo de otros, es decir, el número de directores, igual a la suma de *mánager* más empleadores, es muy similar en Italia y en España, alrededor del 7,5 %, mientras que en Alemania y Francia es mayor, 8,75 % y 9,79 % respectivamente.

Los cálculos de productividad por empresario difieren según el criterio elegido para definir al empresario. Si prima el criterio de la función de dirigir el trabajo de otros, los empleados por director son 11,2, 10,9, 8,6 y 9,5, para Alemania, España, Francia e Italia, respectivamente. Si la productividad se calcula por el cociente entre todos los empleados (incluidos *mánager*) y todos los ocupados por cuenta propia (empleadores más autónomos), los resultados son 8,7, 5,1, 8,5 y 3,3 (los autónomos no dirigen a los empleados pero utilizan capital en su trabajo). Por tanto, de acuerdo con estas dos comparaciones, la productividad media de las personas que dirigen el trabajo de otras personas es parecida entre países; sin embargo, bajo el criterio de empresario como persona empleada por cuenta propia, la productividad de los empresarios en Italia y España es sensiblemente inferior a la de los otros dos países.

A los efectos de valorar la productividad de los empresarios no basta con fijarse en el número; es preciso incidir en características personales e indicios sobre las habilidades directivas que poseen. Está bien documentado (Pérez y Serrano, 2013) que en todos los países los *mánager* tienen de promedio más años de educación formal que los empleadores, y una edad media similar. Si con los años de educación formal se adquieren habilidades, la calidad del input director de los *mánager* será mayor que la del input de los empleadores. Por tanto, la profesionalización de la dirección empresarial, más *mánager* en sustitución de empleadores, debería de ser positiva para la productividad de la economía.

El gráfico 4 aporta evidencias a favor de esta conjetura. En el colectivo amplio de países europeos seleccionados se observa una clara asociación positiva entre grado de profesionalización de la gestión empresarial, medido por la ratio entre *mánager* y empleadores, y productividad media, PIB por hora trabajada. España se sitúa exactamente encima de la línea de regresión con valores comparativamente bajos de las dos variables; la evidencia apunta, por tanto, a que la relativamente baja profesionalización de la gestión podría ser una de las causas de la baja productividad de la economía española.

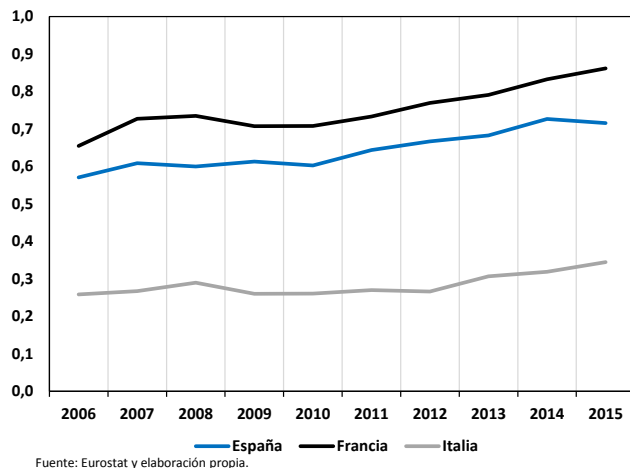
Gráfico 4. Relación entre ratio de *mánager* sobre empleadores (profesionalización de la gestión) y productividad media de los países



En esta línea de comparar las habilidades entre empresarios de distintos países, el gráfico 5 muestra la relación entre una medida de educación formal de los empleadores en España, Francia e Italia (proporción de empleadores con estudios universitarios) con los valores de la misma medida de nivel de educación formal en los empleadores alemanes. El déficit de

formación relativa de los empleadores españoles es manifiesto (1 indica mismo valor que Alemania, y España apenas se acerca a 0,7).

Gráfico 5. Proporción de empleadores con niveles educativos de 5 a 8 (estudios universitarios) en España, Francia e Italia, en relación con Alemania



Otra forma de valorar las capacidades directivas de empresarios-directores es a través de indicios sobre la calidad de los sistemas de gestión implantados en las empresas. Las evidencias disponibles en este aspecto tampoco son muy favorables para España.

Apoyándose en las recomendaciones desde la Calidad Total, García-Olaverri *et al.* (2006) miden la calidad en la gestión empresarial a partir de cuatro indicadores: si la empresa tiene implantado algún modelo de calidad total, la rotación de trabajadores entre puestos de trabajo, número de personas que participan en equipos de trabajo e implantación de círculos de calidad. Una encuesta estructurada a ejecutivos de 401 empresas industriales localizadas en España en el año 2007 revela que el 25 % de los casos encuestados no usan ninguna de las cuatro herramientas de gestión; el 64 %, una o dos, y solo el 11 %, tres o cuatro. El estudio muestra también que la calidad de gestión se asocia positivamente con el tamaño, la propiedad extranjera de las empresas, y, entre el colectivo de empresas familiares, con su profesionalización. Más calidad en la gestión comporta también invertir más en capital humano y más y mejor en capital tecnológico.

Huerta y Salas (2014) miden el capital organizacional medio de las empresas en un país con el valor del índice factorial que agrupa las variables: inversión en formación específica en los trabajadores de la empresa, grado de profesionalización de la gestión, gasto en I+D empresarial y grado de delegación de capacidad de

decisión. La correlación entre el valor de este índice, calculado a partir de los valores en una escala de 1 a 5 de variables proxy sobre gestión empresarial que publica el World Economic Forum, WEF, y el tamaño medio de las empresas en los países de la muestra supera el 60%. España puntúa bajo en el índice de capital organizacional y a su vez muestra una dimensión media relativamente pequeña en el conjunto de países comparados.

Un indicador de calidad de gestión empresarial que gana peso en los últimos años es el que utiliza el World Management Survey, WMS (Bloom y Van Reenen, 2010). La medida se elabora a partir de las respuestas de la alta dirección de las empresas encuestadas a 18 preguntas cualitativas inspiradas en los principios de la fabricación ligera (Womack *et al.*, 1990), y en la correcta integración entre objetivos, resultados y recompensas en la gestión de las personas. Las empresas españolas, aunque todavía muy poco representadas en la muestra de varios miles de empresas repartidas por todo el mundo, puntúan muy por debajo en calidad de gestión comparadas con las de otros países de su entorno, y particularmente muy por debajo de las empresas en Alemania (primeras en el *ranking* europeo junto con las suecas). Al igual que otros estudios con objetivos similares, el WMS destaca la profesionalización de la gestión, desvinculada de la propiedad, como un factor que discrimina de forma muy clara entre las empresas que puntúan alto y las que puntúan bajo en calidad de gestión.

Para unas habilidades dadas del empresario director, el modelo de gestión es otra variable clave para explicar tamaños medios de las empresas y productividad media de la economía. Concretamente el grado de descentralización de las decisiones en la jerarquía organizativa. Más descentralización a través de delegar y otorgar más autonomía decisora a los trabajadores directos y mandos intermedios, permite reducir los costes de crecer porque el empresario ahorra en tiempo de supervisión y control, tiempo que puede dedicar a la gestión proactiva del negocio. Los resultados del WMS muestran que la centralización es un rasgo común entre los sistemas de gestión de las empresas en los países del sur de Europa, mientras que la descentralización es el rasgo común entre las de los países del norte.

¿De qué depende el sistema de gestión elegido? Estudios realizados a partir de la base de datos del WMS encuentran que las diferencias en calidad de gestión entre las empresas se explican, entre otras, por

variables de formas de propiedad. En general, la calidad es más alta en empresas multinacionales y más baja en empresas de propiedad pública y en empresas familiares cuando la sucesión otorga directamente la gestión de la empresa al heredero familiar. Por otra parte, existen evidencias de que la delegación de capacidad de decisión en las empresas es mayor en países con mayor nivel de confianza anónima.

Para que exista delegación la persona a la que se delega capacidad de decisión debe tener los conocimientos y habilidades para ejercer la autonomía con eficiencia y eficacia. Además, quien delega no puede dudar de la buena fe en las decisiones y conductas del delegado. La alta centralización de decisiones entre las empresas del sur de Europa, en comparación con lo que sucede en el centro y norte de Europa, es coherente con la evidencia de un déficit relativo de educación formal entre los trabajadores empleados en España con respecto a los trabajadores alemanes (gráfico 6), y también con la comparativamente baja presencia de la confianza generalizada en la sociedad española (gráfico 7).

Gráfico 6. Proporción de empleados con niveles educativos más bajos, entre 0 y 2 (hasta estudios primarios) en España, Francia e Italia, relativa a la de Alemania

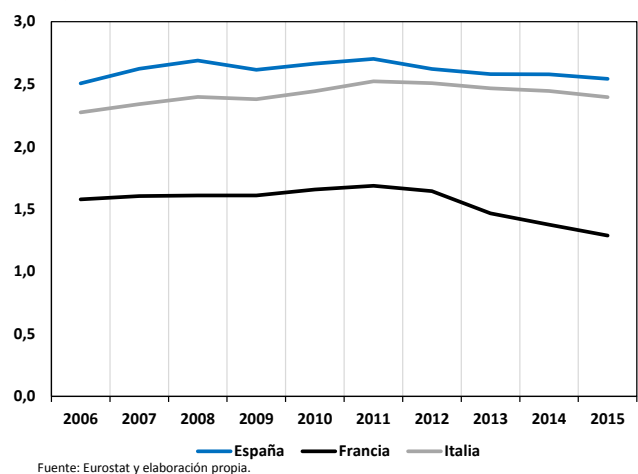
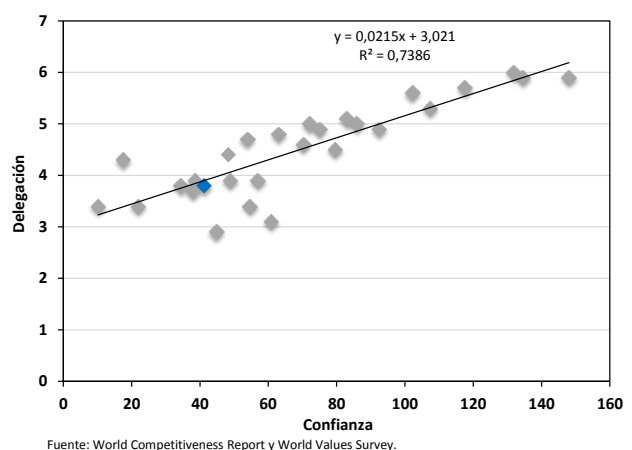


Gráfico 7. Relación entre grado de delegación en la gestión empresarial y confianza generalizada en una muestra de países



4. Propuestas y recomendaciones

¿Qué se puede hacer para cambiar la situación actual y conseguir unas empresas más productivas en el uso de los recursos que se pone a su disposición? La respuesta dependerá del diagnóstico sobre las causas que explican la distribución de tamaños y los niveles de productividad alcanzados. Por ello las propuestas de cambio se agruparán alrededor de cada una de las explicaciones, técnicas, políticas y organizacionales, que se han analizado en el apartado anterior.

i) Desde el punto de vista técnico, las recomendaciones sobre qué se puede hacer son similares a las que se proponen para cambiar el modelo productivo: aumentar el peso de la manufactura y, en general, el de las actividades de alto valor añadido que rentabilicen la innovación y den lugar a bienes y servicios más atractivos para el mercado exterior. Se trata, en resumen, de diseñar e implementar políticas industriales de corte horizontal a través de las cuales se movilicen recursos públicos, en forma de subvenciones o de desgravaciones fiscales, para que las empresas se apalanquen sobre ellos y acompañen con más recursos propios dedicados a innovar y exportar. Todo ello resultará en más dimensión y más productividad. Las políticas industriales de corte horizontal seguirán siendo necesarias por razones estratégicas y defensivas ante otros países que también las aplican, y/o para estar en línea con las iniciativas comunitarias. Ahora bien, si es verdad que el marco institucional y los modelos de gestión dominante dan lugar a unos altos costes externos e internos de crecer, su efectividad será más que dudosa.

El caso de Italia, con una productividad media más alta de la que le corresponde atendiendo a la dimensión media de sus empresas, sugiere algunas actuaciones concretas de la política industrial en el fomento de la colaboración empresarial. Los estudiosos del modelo económico italiano han destacado a los clúster, los distritos industriales, y en general a una cultura y práctica de la colaboración empresarial como elementos diferenciadores que pueden ayudar a explicar por qué Italia se aparta del patrón general. La colaboración entre empresas proporciona acceso a recursos compartidos que permiten mejorar la productividad de cada una sin perjuicio de la otra y sin renunciar a la independencia jurídica, renuncia que sí se produce en caso de acceder a los recursos a través de fusiones o adquisiciones. En España existe margen para

incorporar elementos del modelo italiano con el fomento de la colaboración empresarial, habida cuenta del fuerte arraigo de la preferencia por el control a través de la propiedad entre empresarios y familias propietarias de empresas y grupos familiares.

En esta línea, una política industrial que impulse ecosistemas de innovación (proveedores, empresas, clientes, centros tecnológicos, instituciones financieras, universidades) como un entorno favorable a la cooperación, y el aprovechamiento de intangibles colectivos como el conocimiento y la reputación, debería tener efectos sociales positivos. En una dirección similar se justifica el apoyo a ecosistemas de emprendimiento (start-ups, capital semilla, capital riesgo, empresas tractoras que generan spin-off, mentores, universidades) como una fórmula que favorece el emprender para crear y también para crecer. El desarrollo de estos ecosistemas debe contribuir también a la difusión de innovaciones, tecnológicas y organizativas, entre las empresas, lo que redundará en un acercamiento a la frontera eficiente y reducirá la dispersión que actualmente se manifiesta en la productividad de las empresas dentro de una misma industria.

Desde los postulados de la explicación política se considera, por ejemplo, que la normativa laboral es un freno para que surjan empresas innovadoras que no pueden sobrevivir con el corsé burocrático de una normativa prolija que protege a las empresas establecidas e impide a las nuevas y más eficientes ganar cuota de mercado (se frena la destrucción creativa). Por otra parte, la centralización de la gestión tampoco favorece la innovación incremental que se ajusta gradualmente a las necesidades cambiantes de los clientes y a la rapidez de respuesta que impone la competencia en los mercados. En otras palabras, nuestra especialización productiva, es decir, qué producimos, vendría condicionada por las facilidades para evitar saltar los umbrales que impactan en los costes externos de crecer, arbitrar entre regulaciones, y, finalmente, en especializarse en actividades poco innovadoras donde centralizar las decisiones es menos oneroso.

ii) Para quienes atribuyen la actual distribución de tamaños empresariales y baja productividad a factores políticos e institucionales, el cambio pasa por remover las barreras externas al crecimiento. Esto significa hacer caso a las recomendaciones del informe *Doing Business Around the World* que publica el Banco Mundial, entre

las que se incluyen reducir los trámites y costes de crear y cerrar empresas, dotar de más flexibilidad a la contratación temporal de las nuevas empresas innovadoras, aumentar la seguridad jurídica de las transacciones económicas, conseguir que los mercados sean más competitivos. Como corolario final, y más relacionado con el tema que nos ocupa, se propone además elevar los actuales umbrales que definen las políticas dependientes del tamaño en España. Con estas propuestas se da por sentado que las actuales normativas laborales y mercantiles son contrarias a la eficiencia económica, y crean un entorno negativo para el crecimiento empresarial. El funcionamiento del mercado de empresarios, la calidad de los sistemas de gestión empresarial, el mayor o menor grado de descentralización organizativa (costes internos de crecer), o se ignoran o se da por supuesto que son lo que son porque están muy condicionados por el funcionamiento de los mercados y por las regulaciones externas.

Eliminar normas y regulaciones que se han demostrado ineficientes y no protegen intereses generales es recomendable desde cualquier punto de vista, especialmente para eliminar incentivos a dedicar esfuerzos a la captura de rentas. Las dudas surgen cuando es necesario decidir sobre las normas balanceando eficiencia y equidad. Obligar a que las empresas de 50 o más trabajadores tengan que crear un comité de empresa estará pensado para dar más protección a los trabajadores y para que puedan negociar; si se elimina la obligación legal, se dejará a la discreción de las empresas el que se mantenga o no un grado de protección y poder negociador similares a los actuales. Igualar o acercar los tipos impositivos marginales de las rentas que se generan en las empresas con las rentas de las personas físicas, reduce los incentivos para crear empresas con el propósito de aprovechar el arbitraje fiscal que permiten los tipos impositivos vigentes, pero habrá que ponderar sus efectos sobre los ingresos fiscales. Si modificar los tipos lleva consigo modificar también las bases impositivas, habrá perdedores que lucharán por preservar sus privilegios.

Una vez eliminadas normativas superfluas y simplificadas al máximo las que todavía quedan, el cumplimiento de las mismas debería de desvincularse del tamaño empresarial. Si existe un coste fijo de cumplimiento que penaliza a las empresas más pequeñas, la solución prioritaria debe ser subvencionar

a las pymes parte de ese coste, frente a la solución actual de eximir las del cumplimiento.

El desarrollo de plataformas como Uber, Airbnb, etc. coincide con el auge de personas que trabajan bajo la forma de ocupación de autoempleo, pero bajo situaciones de dependencia de la plataforma (ventajas de información, estándares de prestación del servicio, reputación de la marca) similares a las que afectan a los empleados asalariados. La decisión legislativa de decantarse por considerar la relación de los trabajadores con la plataforma como relación mercantil o laboral puede tener consecuencias importantes sobre los perímetros y, por tanto, sobre la dimensión de las empresas en los próximos años.

iii) Finalmente, la explicación organizacional desplaza el foco de atención desde la empresa - persona jurídica a la persona física del empresario y los equipos de dirección. Habrá que preguntarse sobre cómo funciona el mercado de empresarios en España, cómo se accede a los puestos de alta dirección de las empresas y qué presiones externas e internas se soportan para tomar decisiones eficientes de gestión. Por qué la profesionalización de la gestión es más baja en España que en otros países de su entorno, qué frena la adopción de sistemas de gestión más descentralizados y cómo se explica que las empresas españolas estén tan lejos de las mejor gestionadas del centro y norte de Europa en la escala del WMS. Estas preguntas, que tienen que ver con cómo se produce en España y no tanto con qué se produce, si se responden correctamente y se corrigen las causas últimas que están detrás, ayudará a reducir los costes internos de crecer y, con ello, a aumentar dimensión y productividad.

Trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena se puede elegir por necesidad (no se encuentra empleo como asalariado) o por oportunidad (se puede trabajar como asalariado pero se considera que aprovechando una oportunidad de negocio mejorará la utilidad individual). La persona que renuncia a trabajar por cuenta ajena y lo hace por cuenta propia decidirá si crea una empresa - persona jurídica, como intermediario para conducir el negocio, y si contrata o no asalariados. El tamaño de la empresa se ajustará en respuesta a factores externos e internos, y el empresario deberá tomar decisiones críticas: si profesionaliza la dirección o no, si vende el negocio o continúa con él, y si opta porque el negocio se mantenga en la órbita familiar y, en caso afirmativo, cómo se realizará la sucesión. En muchas de estas decisiones intervendrán también las condiciones de

acceso a la financiación de las inversiones necesarias. Si en el momento de crear la empresa se dispone de suficiente riqueza personal la financiación con fondos propios será suficiente. En caso contrario, serán los bancos y otros intermediarios financieros quienes determinen quién accede a la condición de empresario, y si la empresa crece o no y a qué ritmo.

El euro ha aliviado los costes de la financiación y ha reducido la desventaja competitiva anterior por unos costes financieros más altos que los de las empresas de otros países del entorno. Pero la financiación empresarial es algo más que una transacción financiera. Cada instrumento financiero, deuda o acciones, incorpora derechos de decisión distintos para los titulares. Los empresarios preocupados por preservar el control no serán indiferentes a utilizar deuda o fondos propios para financiarse, lo que, a su vez, podrá condicionar el crecimiento de la empresa (la capacidad de endeudamiento se agota y crecer supone incorporar socios externos al capital social, lo que implica perder todo o parte del control sobre la sociedad). El capital riesgo se ha demostrado eficaz para potenciar el crecimiento de empresas innovadoras con emprendedores que necesitan financiación externa para crecer; pero recurrir a esa fuente de financiación significa aceptar importantes restricciones en el ejercicio de los derechos de propiedad por parte del empresario, algo que muchos empresarios no están dispuestos a aceptar.

El momento de la sucesión en la empresa familiar es crítico para la continuidad de la empresa. Los herederos del empresario reciben las acciones de la empresa que otorgan derechos de propiedad, pero poseer esos derechos no demuestra que la persona es la más capacitada para dirigir la empresa. El buen funcionamiento individual y colectivo de las empresas familiares requiere que el acceso a los puestos de dirección se haga por mérito y capacidad (los protocolos familiares tienen esa misión). Las actuales leyes de tributación de plusvalías favorecen la transmisión de la propiedad empresarial dentro del perímetro familiar. Si la fiscalidad favorable induce a transmisiones de propiedad ineficientes, es decir, que sin la fiscalidad ventajosa la propiedad de la empresa se transferiría fuera de la familia porque los recursos valen más en manos del comprador externo, esta fiscalidad asimétrica es contraria a la eficiencia. Aumentar la neutralidad del tratamiento fiscal de las plusvalías en la transmisión de la propiedad de las empresas contribuiría a que la propiedad de los activos

empresariales se concentrara alrededor de equipos directivos más profesionales y competentes.

Si la elección de los sistemas organizativos que reducen los costes internos de crecer (por ejemplo, la descentralización de decisiones) se vincula a variables de largo plazo, como son los niveles educativos de los trabajadores, y a la baja confianza generalizada en la sociedad, avanzar por esta vía será un camino lento. En todo caso, es positivo saber la dirección a seguir y alinear esfuerzos alrededor de la misma. La confianza se fomenta con la transparencia. La introducción generalizada entre las empresas de sistemas de participación financiera entre todos los trabajadores, vinculando una parte de su retribución a los beneficios económicos de las empresas que los emplean, sería un buen punto de partida para fomentar la transparencia y, en última instancia, reforzar la confianza entre empresarios y trabajadores.

La confianza debe dar seguridad a los trabajadores de que no se producirán abusos en las decisiones de los empresarios; en entornos de confianza mutua será más fácil que las partes acepten regular las relaciones laborales con contratos de empresa más flexibles y a medida de la realidad de cada una. Cualquier iniciativa que fomente los incentivos de la empresa a formar a sus trabajadores para aumentar sus habilidades y hacer más factible la delegación de poder de decisión tendrá más valor en un entorno de confianza generalizada; en un entorno de desconfianza por dudar de la buena fe obliga a mantener sistemas de gestión centralizados y a funcionar bajo estricto control jerárquico. En las decisiones de diseño organizativo concurren muchas complementariedades que hacen recomendables cambios radicales como única fórmula para aprovechar todos los beneficios potenciales. El problema de coordinación será muy complejo y demandará una alta capacidad de liderazgo directivo. Una razón más para velar para que el mérito y la capacidad sean decisivos en el acceso a los puestos de empresario-director.

A modo de resumen, en el cuadro 6 se presentan algunas propuestas sobre actuaciones públicas y privadas, agrupadas alrededor de cada una de las causas explicativas de la situación actual expuestas en este apartado.

Cuadro 6. Resumen de propuestas

<p>Causas técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política industrial: horizontalidad; identificar correctamente los fallos del mercado; fomentar la colaboración empresarial (alianzas, acuerdos estratégicos). • Fomentar la competencia en mercados de productos: penalizar más las ineficiencias. <p>Causas políticas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducir costes externos para crecer: simplificar la normativa; armonizar para evitar arbitrajes fiscales y regulatorios; revisar políticas dependientes del tamaño y dar más peso a las políticas dependientes de la edad; sustituir la exención de cumplimientos normativos por subvencionar los costes de cumplirlos. 	<p>Causas organizacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el funcionamiento de mercado de empresarios: reforzar el papel de los mercados financieros en la selección de quién accede a empresario y en la selección de a quién se ayuda a crecer; aumentar la neutralidad fiscal del impuesto de plusvalías en la decisión de transferir la propiedad de las empresas; reforzar el papel de las OTRI, viveros y parques empresariales para proporcionar capital reputación y capital social a los nuevos emprendedores. • Reducir costes internos para crecer: acciones que fomenten la confianza y, con ella, el aplanamiento y la flexibilidad de los modelos organizativos y de gestión empresarial (educación general y específica; participación financiera, que conlleva más transparencia).
---	---

5. Conclusiones

Aunque las evidencias empíricas apunten a una correlación positiva entre dimensión y productividad de las empresas, la mejora de la productividad de la economía española no puede formularse como un puro cálculo aritmético de aumentar el tamaño para que aumente la productividad. De la evidencia aportada se desprende que las empresas españolas son menos productivas, de promedio, que las de otros países del entorno para un tamaño similar, y destaca particularmente la baja productividad de nuestras microempresas. En un plano más teórico, si hay alguna relación entre dimensión empresarial y productividad, la relación causa efecto va de la productividad a la dimensión y no al revés.

Este informe relaciona la realidad actual de las empresas españolas y su productividad con explicaciones de carácter técnico, político y organizacional. Alrededor de cada una de ellas se realizan diagnósticos y propuestas de acción que atañen a los agentes públicos y privados. Especialmente destacable nos parece la importancia de los objetivos últimos de mejora de la productividad que se quieren conseguir, prestar atención al correcto funcionamiento del mercado de empresarios-directivos en España, así como al grado de implantación de sistemas de gestión empresarial descentralizados y participativos que aprovechen las capacidades de todos los trabajadores.

En suma, la combinación de mérito y capacidad para acceder a los puestos directivos, y la implantación de modelos de gestión avanzados, lo que constituye la “calidad de dirección y gestión”, son los mejores remedios para que dimensión de las empresas y productividad de la economía redunden en una mayor prosperidad colectiva.

Referencias

- ALMUNIA, M.; LÓPEZ-RODRÍGUEZ, D. (2015). [“Staying under the Radar: The Effects of Monitoring Firms on Tax Compliance”](#). *University of Warwick Economics Working Paper*, 1070.
- ANDRÉS, J.; DOMÉNECH, R. (2015). *En Busca de la Prosperidad: Los Retos de la Sociedad Española en la Economía Global del s. XXI*. Ediciones Deusto.
- BANCO DE ESPAÑA (2015). [“Crecimiento y reasignación de recursos de la economía española”](#). *Informe Anual 2014*, 67-98.
- BLOOM, N.; VAN REENEN, J. (2010). [“Why do Management Practices Differ Across Countries”](#). *Journal of Economic Perspectives*, 24 (1), 203-224.
- COASE, R. (1937). [“The Nature of the Firm”](#). *Economica*, 4, 386-405.
- CONSEJO NACIONAL DE COMPETITIVIDAD (2015). [Informe España 2018](#). Madrid.
- FARIÑAS, J. C.; HUERGO, E. (2015). [“Demografía empresarial en España: tendencias y regularidades”](#). FEDEA: *Studies on the Spanish Economy*.
- GARCÍA-OLAVERRI, C.; HUERTA-ARIBAS, E.; LARRAZA-KINTANA, M. (2006). “Human and organizational capital: typologies and determinants in the Spanish firms”. *The International Journal of Human Resource Management*, 17, 316-339.
- GARICANO, L.; LELARGE, C.; VAN REENEN, J. (2016). [“Firm Size Distortions and the Productivity Distribution: Evidence from France”](#). *American Economic Review*, vol. 106, núm. 11.
- HUERTA, E.; SALAS, V. (2014). [“Tamaño de las empresas y productividad de la economía española. Un análisis exploratorio”](#). *Mediterráneo Económico*, 25, 167-193.
- IVIE (2014). [Crecimiento y competitividad: los desafíos de un desarrollo inteligente](#). Madrid: Fundación BBVA.
- LUCAS, R. (1978). [“On the Size Distribution of Firms”](#). *The Bell Journal of Economics*, 9 (2), 508-523.
- MEDRANO-ADAN, L.; SALAS-FUMÁS, V.; SÁNCHEZ-ASIN, J. (2015). [“The Distribution of Firm Sizes from Occupational Choice: Theory and Empirical Implications”](#).
- MORAL-BENITO, E. (2016). [“Growing by Learning: Firm Level Evidence on the Size-Productivity Nexus”](#). *Documento de Trabajo*, núm. 1613. Banco de España.
- PÉREZ, F.; SERRANO, L. (2013). [“Capital humano y formación de directivos: situación española y estrategias de mejora”](#). *Economía Industrial*, 387, 87-107.
- ROSEN, S. (1982). [“Authority, Control, and the Distribution of Earnings”](#). *The Bell Journal of Economics*, 13 (2), 311-323.
- WOMACK, J. P.; JONES, D. T.; ROOS, D. (1990). *The Machine that Changed the World*. Rawson Associates, Nueva York.

EuropeG está integrado por Antoni Castells (director), Josep Oliver, Emilio Ontiveros, Martí Parellada y Gemma García (coordinadora).

EuropeG

Parc Científic de Barcelona

Baldiri i Reixac, 4

08028 Barcelona

Tel. 93 403 37 23

www.europeg.com



Con el apoyo de:

